

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de enfermería
de una institución pública de tercer nivel de atención de Lima, 2019**

Por:

Martha Araci Mestanza Cabrera

Asesor:

Mg. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Lima, Septiembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: *“Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución pública de tercer nivel de atención de Lima, 2019.”*, constituye la memoria que presenta la licenciada: MARTHA ARACI MESTANZA CABRERA, para aspirar al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Emergencias y Desastres, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los tres días del mes de septiembre de 2019.



Mg. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución
pública de tercer nivel de atención de Lima, 2019

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:
Emergencias y Desastres

JURADO CALIFICADOR


Mg. Delia Luz León Castro
Presidente


Mg. Francis Gamarra Bernal
Secretario


Mg. Rodolfo Amado Arévalo Marcos
Asesor

Lima, 03 de septiembre de 2019

Índice

Resumen.....	vi
Capítulo I.....	6
Planteamiento del problema.....	6
Identificación del problema.....	6
Formulación del problema.....	10
Problema general.....	10
Problemas específicos.....	10
Objetivos de la investigación.....	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.....	12
Justificación.....	13
Justificación teórica.....	13
Justificación metodológica.....	13
Justificación práctica y social.....	13
Presuposición filosófica.....	14
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	15
Antecedentes de la investigación.....	15
Bases teóricas.....	22
Definición conceptual de variables.....	40
Factores psicosociales.....	40
Satisfacción laboral.....	40
Capítulo III.....	41
Metodología.....	41
Descripción del lugar de ejecución.....	41
Población y muestra.....	41
Población.....	41

Muestra.....	41
Criterios de inclusión y exclusión.	41
Tipo y diseño de investigación.....	42
Formulación de hipótesis.....	42
Hipótesis general.	42
Identificación de variables.....	45
Operacionalización de variables.....	46
Técnica e instrumentos de recolección de datos	51
Cuestionario para factores psicosociales.....	51
Cuestionario para satisfacción laboral.....	52
Proceso de recolección de datos.....	53
Procesamiento y análisis de datos.	53
Consideraciones éticas.	53
Capítulo IV.....	55
Administración del proyecto de investigación.....	55
Cronograma de ejecución	55
Presupuesto.....	56
Referencias.....	57
Apéndice	68
Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos	69
Apéndice B. Validez de los instrumentos	74
Apéndice C. Confiabilidad de los instrumentos	126
Apéndice D. Consentimiento informado.....	128
Apéndice E. Autorización Institucional	129
Apéndice F. Matriz de consistencia.....	130

Resumen

En el ambiente laboral, los factores psicosociales nocivos pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores de ahí la importancia de su identificación y control. Así mismo, estos pudieran influir en la satisfacción laboral de los empleados. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención. Es de tipo descriptivo, no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estará compuesta por personal de enfermería 57 enfermeros y 53 personal técnico de enfermería. La elección de participantes se efectuará mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizará un instrumento para factores psicosociales de Silva (2004) adaptado por Pando y Aranda, validado por juicio de expertos. Así mismo, se realizó el análisis con el Coeficiente de validez VAiken obteniéndose un valor de 1. También, se realizó el análisis de la confiabilidad del instrumento obteniéndose una confiabilidad de 0.97 según la prueba estadística de Alfa de Cronbach. El segundo instrumento para Satisfacción laboral. Se utilizará el cuestionario de Font Roja adaptado por Arnaz (1988) también fue validado por juicio de expertos. De acuerdo con el análisis VAiken se obtuvo un valor de 1. Así mismo, se realizó el análisis de confiabilidad obteniendo de alfa de Cronbach 0,957. Los resultados permitirán identificar factores psicosociales en el trabajo sobre la satisfacción laboral en el personal de enfermería y que a partir de lo hallado se promueva un apropiado entorno laboral para el buen desempeño del personal de enfermería.

Palabras claves: Factores psicosociales, satisfacción laboral.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

Las actuales corrientes sobre salud laboral señalan que la seguridad en el trabajo no está relacionado solo a los riesgos biológicos, físicos y químicos, sino también se deben considerar factores psicosociales relativos a las organizaciones que pueden repercutir en la salud física y mental del trabajador por eso la importancia de su identificación, evaluación y control para evitar daños a la salud y seguridad de los trabajadores. (Osorio, 2011)

El trabajo conlleva a efectos beneficiosos para la salud emocional de los trabajadores, no obstante, un entorno psicosocial de trabajo negativo puede ocasionar problemas psíquicos, así como físicos en el recurso humano de una organización, debido muchas veces a factores de aspectos organizacionales como el diseño de trabajo, ritmo de trabajo, facilidades para el desarrollo profesional entre otros. Así mismo, se estima que a nivel mundial la ansiedad y la depresión relacionado al ambiente de trabajo inadecuado trae como consecuencias económicas de un billón de dólares en pérdidas de productividad. (OMS, 2017)

Los resultados de investigaciones en diferentes regiones del mundo coinciden en señalar la relación entre enfermedades de tipo cardiovascular, musculoesqueléticas, ansiedad y estrés con la exposición de un entorno de trabajo psicosocial deficiente. (OIT, 2016)

Gil (2012) considera que “Los factores psicosociales son situaciones presentes en el contexto laboral identificadas con la forma de desarrollo del trabajo, el tipo de posición, la ejecución de la tarea e incluso con condiciones ambientales, que afectan al proceso del trabajo y la salud de los trabajadores”.

A nivel internacional la importancia de los factores psicosociales para el bienestar de los trabajadores se ha tratado cada vez de forma más extensa, lo que ha implicado en un desarrollo y profundización del tema. El comienzo por el interés de los factores psicosociales y su correlación con el bienestar de los trabajadores surge en 1970, desde entonces la mención de ellos y la transcendencia otorgada ha ido aumentando. (Moreno y Báez, 2011)

En este contexto, en los estados de la Unión Europea investigaciones realizadas sobre condiciones de trabajo, determinan que entre los factores psicosociales que menoscaban el bienestar y salud de los trabajadores destacan las altas obligaciones e intensidad en el trabajo llegando a determinar que estos son un problema de gran magnitud. Así, tenemos que en la V encuesta realizadas en el 2010 a 28 países de la Unión Europea acerca condiciones laborales un 60 % de los trabajadores refirió una gran carga de trabajo, a su vez alta intensidad en el ritmo de trabajo, a su vez el 67% de los trabajadores manifestó que esta exigencia es impuesta directamente de los clientes debido a la interacción con estos, otros datos relevantes de esta encuesta es que hay tasas altas de exposición emocional en el entorno laboral, el 20% manifestó malestar psicológico siendo el área de salud de prevalencia alta (40%), (Eurofound, 2012).

De igual modo, la sexta encuesta sobre condiciones laborales 2015 de la Unión Europea realizada a 44,000 trabajadores. Se obtuvieron como resultados que el 18% de los trabajadores de Europa, no están satisfechos con su equilibrio laboral y vida personal como familiar; en cuanto a calidad de trabajo 22% de los trabajadores manifestaron laborar en su tiempo libre para cumplir demandas laborales, a su vez respecto al entorno social el 16% de los trabajadores indican estar arriesgados a conductas sociales violentas, por otra parte, referente a las perspectivas profesionales se tiene que la inseguridad en el puesto de trabajo (16%) estima que podría perder su trabajo en los seis meses próximos. (Eurofound, 2016)

Recientes evaluaciones indican que en España 4000 muertes anuales por patologías cardiovasculares podrían relacionarse al medio laboral y muchas de estas podrían adjudicarse a la presencia de los riesgos psicosociales. (Jiménez, 2014) .

En relación a datos importantes, a nivel del continente de América, se tiene una investigación comparativa por la Organización Panamericana de la salud en el 2010. Sobre condiciones laborales y bienestar de los trabajadores de instituciones de salud de Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú, se obtuvo como resultado que la percepción del personal de enfermería sobre condiciones laborales. Según los países investigados, era el siguiente: para Argentina, 32% es regular y 24% es mala; Brasil 44% regular, 9% mala; Costa Rica 22% regular, 5% es mala; Perú, el 42% es regular, 7% es mala. A su vez, el mismo estudio, sobre principales riesgos señalados por el personal de enfermería entre lo que resaltan los factores psicosociales de riesgo como son la intensidad del trabajo en los tiempos asignados, estos son percibidos en el 52%, en cuanto intensidad de trabajo, por ausencias es señalado por el 74%, falta de herramientas adecuada para la atención en el 58%, limitaciones en el espacio 60 %, mala organización del trabajo 28%, jornadas extensas de trabajo 31%, jerarquías sin legitimidad 21%, falta de trabajo en equipo 25%, mal clima organizacional 22%, exceso de controles 12%. Así mismo, riesgos biológicos 61% en residuos patógenos, HIV, hepatitis B 71% además de riesgos ambientales como ruidos 51%, temperatura ambiental 49%, ventilación 53%, químicos (polvos) 35%, diseño ambiental 49%. (OPS, 2012)

En el Perú, en los servicios de emergencia de instituciones públicas, el recurso humano de enfermería tiene una actuación importante en la asistencia de servicios de salud a la población, pero muchas veces este personal labora en ambientes poco saludables.

Según Ponce Varillas (2017), en las áreas emergencias de entidades públicas, actualmente, hay un aumento en demanda de atenciones, carencias en la infraestructura de los servicios, número insuficientes de camas, donde el 65% del personal de salud considera insuficiente los ambientes para la atención de emergencias, no se cuenta con equipamiento suficiente, el personal de enfermería es considerado insuficiente para atender la demanda en el 60.7% de los casos.

Así mismo, Machicado (2017) en su estudio encontró alto riesgo psicosocial en enfermeras que laboran en emergencia con relación a factores de información clara y suficiente de las metas de la organización, capacitación inexistente, malas relaciones interpersonales, exposición a sentimientos emocionales y trato negativo de las personas, insuficiente tiempo para realizar sus actividades trabajando a un ritmo muy rápido, con inadecuadas condiciones en el contexto de trabajo.

Así mismo, García y Quispe (2018), en su investigación, encontraron que el 44% de enfermeras manifestaron carga laboral excesiva y que el 85.9% presentaron regular satisfacción laboral.

El servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Dos de Mayo, el personal de enfermería, asume un trabajo trascendente y de gran responsabilidad en la atención al usuario, pero debido a condiciones laborales poco saludables. Están expuestos a riesgos que pueden comprometer su salud física y mental, condiciones como la alta demanda de pacientes que se ha acrecentado en los últimos años, así tenemos que en el año 2015 se brindaron 49,073 atenciones en el servicio de emergencia adultos según Plan operativo anual Hospital Nacional Dos de Mayo (2017) y en el 2017 se dieron 58,332 atenciones siendo de prioridad I 7,639 (13.1%), prioridad II 34,675 (59.44%) y prioridad III y IV 16,018 (24.46%) (POA Hospital Nacional dos de Mayo,

2019) lo que acarrea una alta exigencia de atención por parte del usuario donde el recurso personal de enfermería es insuficiente para la demanda existente generando gran carga laboral y exigencia de hacer las actividades en forma rápidas, aunado a una infraestructura inadecuada con espacios reducidos y hacinados para la atención adecuada de los pacientes, falta de equipos y recursos materiales. También, se observa conflicto entre compañeros relacionado al mismo trabajo así como el poco interés por parte los directivos de la institución y de las gestoras de enfermería de implementar mejoras para que el trabajador tenga un entorno adecuado de trabajo que no afecte su salud física y emocional, y pueda desempeñarse eficientemente, brindando un servicio de calidad en beneficio del usuario que acude a la institución en busca de restablecer su salud.

A partir de la problemática enunciada, el presente trabajo busca determinar la relación entre los Factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución pública de tercer nivel de atención.

Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

Problemas específicos.

¿Cuál es la relación de las condiciones del lugar de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

¿Cuál es la relación de la carga de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

¿Cuál es la relación del contenido y características de la tarea y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

¿Cuál es la relación de las exigencias del trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

¿Cuál es la relación del papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

¿Cuál es la relación de la interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

¿Cuál es la relación de la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019?

Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar la relación entre los factores psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.

Objetivos específicos.

Conocer la relación de las condiciones del lugar de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención. Lima 2019.

Establecer la relación de la carga de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.

Describir la relación del contenido y características de la tarea y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.

Demostrar la relación de las exigencias del trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.

Analizar la relación del papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.

Definir la relación de la interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.

Identificar la relación de la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.

Justificación

Justificación teórica.

La investigación es transcendental porque permitirá obtener un amplio conocimiento en referencia a la realidad de los factores psicosociales laborales, así como la satisfacción laboral del recurso humano de enfermería en una realidad específica como es el caso del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, hospital público de tercer nivel de atención e institución de referencia nacional y de alta complejidad. Es así, con la finalidad de conocer esta realidad se ha dispuesto de todo un marco teórico resultado de la confrontación de la bibliografía actualizada, respecto a estas variables de estudio y que se pondrá a disposición de la profesión de enfermería y sobre todo para las especialistas del área respectiva. Cabe indicar que el presente estudio se constituye en una fuente teórica creadora de nuevas ideas de investigación.

Justificación metodológica.

La investigación dará un importante aporte metodológico, con la finalidad de medir la variable Factores psicosociales en el trabajo y la relación de esta con la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería. Se aplicarán instrumentos validados y confiables. Así mismo, se podrán a disposición de otras enfermeras investigadoras para que pueden ser aplicados en investigaciones con realidades similares.

Justificación práctica y social.

La realización de este estudio de investigación será provechosa para el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia adulto de una institución de tercer nivel de atención, pues facilitará una conducta reflexiva acerca del ambiente laboral donde se desarrolla y así como el nivel satisfacción laboral que le genera este. Así mismo, los resultados del estudio se pondrán a disposición, para que, desde la realidad hallada, se puedan trazar y efectuar programas

de mejora con el objetivo de formar un ambiente favorable para el buen desempeño del personal de enfermería que permita al mismo tiempo obtener un alto nivel de calidad de atención en el desempeño de sus funciones especializadas en el área de emergencia.

Presuposición filosófica

Esta investigación tiene como tema principal el trabajo. Elemento esencial del ser humano para satisfacer sus necesidades básicas, pero muchas veces el entorno donde trabajamos no es el que esperamos, este puede afectarnos emocionalmente y físicamente, y no nos sentimos conformes y satisfechos por causas internas laborales, pero si tomamos en cuenta la palabra de Dios que nos dice que no tengamos miedo porque Él está con nosotros y nos da la fuerza y el verdaderamente nos ayudará frente a la dificultades que se nos presente en la vida (Isaías 41:10). También se debe acudir a Dios en busca de esperanza, sabiduría y apoyo con la certeza de que nos ayudará a afrontar las dificultades en nuestro trabajo porque cuando solicitamos la ayuda al Señor Él nos escucha (Salmo 34:15), también en Santiago 5:11 nos dice que podemos estar seguros de que Dios comprende nuestros problemas. Debemos acudir a Dios en busca de consuelo, sabiduría y apoyo con la certeza de que nos ayudara cuando afrontemos dificultades como dice Isaías 58:9; así mismo, Isaías 65:21 señala que no solo tendremos hogares dignos sino también trabajo gratificante que nos permitirá una satisfacción en lo laboral y desarrollo profesional pleno y que repercutirá en la calidad de atención que brindamos a los pacientes siendo estos lo más importante de la profesión de enfermería.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Fonseca (2017) realizó un estudio titulado “Identificación de los factores de riesgo psicosocial y de satisfacción laboral en los auxiliares de enfermería de la central de comunicaciones de Emermédica. Bogotá, Colombia.” Tuvo como objetivo determinar los factores psicosociales de riesgo y de satisfacción laboral en el personal auxiliar de enfermería de la central de comunicaciones de Emermédica. La metodología fue de tipo mixta de enfoque cualitativa y cuantitativa. El estudio se realizó a 47 auxiliares de enfermería. Los instrumentos planteados para realizar la recolección de datos son cuestionarios, entrevista semiestructurada y grupos focales. Resultados: se evidenció, que la satisfacción del personal de enfermería es medio alta; sin embargo, se identifica la presencia de indicadores de riesgo psicosocial entre ellos, la faena laboral, liderazgo, condiciones del lugar de trabajo y de reconocimientos. Se concluyó: que estos factores deben ser intervenidos en aras de promover y planificar mejores prácticas laborales, que disminuyan los efectos de los elementos de probabilidad psicosocial, aumenten la satisfacción y así mismo mejoren el trabajo de los comunicadores, en la central de comunicaciones de Emermédica.

Aldrete, Gonzáles, Navarro, León y Pérez (2016) realizaron una investigación titulada “Factores psicosociales y estrés laboral en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. México”. Tuvieron como objetivo establecer la correlación entre el estrés y elementos psicosociales relacionados con el ambiente laboral en el personal de enfermería. El tipo de estudio fue analítico, transeccional y observacional. Esta investigación se aplicó a 163 personal de enfermería, los instrumentos utilizados estuvieron conformados por

tres formatos, el primero de datos laborales y sociodemográfico el siguiente de Factores psicosociales de Silva modificado del 2006 y el último se incluyó el formato de estrés de Seppo Aro, teniendo como resultados que el 88.9% de las encuestadas fueron mujeres; que los elementos psicosociales negativos son percibidos en el 47.5% del personal siendo altas las exigencias en el trabajo adicionalmente las condiciones laborales son inadecuadas. Por otra parte, el estrés se presentó en el 36.4% del personal siendo lo más relevante y frecuente, la imposibilidad de para dormir o despertarse en la noche con dolor de cabeza, acidez estomacal. La relación de los elementos psicosociales con el estrés en el trabajo fueron el contenido, características de las actividades de igual manera la interacción social y aspectos de organización, de lo que se concluye que para el personal de enfermería existe relación entre los elementos psicosociales negativos y estrés en el trabajo.

Sudario (2015) realizó un estudio titulado “Estudio de los factores psicosociales y relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Luis Vernaza, Guayaquil, Ecuador”. Tuvo como objetivo identificar los factores psicosociales que conciernen con el bienestar laboral en enfermeros de cuidados intensivos. La metodología estuvo centrada en un estudio de tipo cuantitativo, transversal, no exploratoria y de relación. Se tuvo una muestra al azar de 77 individuos conseguidas del grupo de enfermeros que trabajan en la UCI, pertenecieron 30 profesionales en enfermería, 41 auxiliares de enfermería y 6 asistentes de enfermería. Para la obtención de los datos se empleó el instrumento cuestionario Ista 21 adaptación 2.0 para lo concerniente a elementos psicosociales y la herramienta Overall Job Satisfaction NTP 394 para satisfacción laboral. Resultados para lo relacionado elementos psicosociales en el trabajo, los elementos que se hallaron más perjudiciales fueron: Ritmo de la labor (96.1%), temor al desempleo (59.7%), las condiciones de

trabajo poco seguras (54.5%), discrepancia de rol (46.7%) y soporte social de superiores (44.7%) y eficacia de liderazgo 50% en colaboradores de enfermería. Se concluyó no contraste en la satisfacción laboral en su totalidad, como en los elementos motivacionales, así como higiénicos dentro del grupo de estudio luego se encontraron correspondencias significativas entre la satisfacción general, externa e interna con los factores psicosociales: obligaciones cuantitativas, soporte social, eficacia de liderazgo, discrepancia de rol.

Ceballos *et al.* (2015), en su investigación titulada “Factores Psicosociales y carga mental de trabajo una realidad percibida por enfermeras en unidades críticas. Concepción, Chile”, tuvo el objetivo de determinar la apreciación de Factores psicosociales y Carga mental de trabajo de enfermeras que laboran en Unidades Críticas. Es un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y comparativo. Se obtuvo una muestra de 111 enfermeras de cuidados intensivos de tres hospitales chilenos. Para la recolección de la información, se aplicó tres instrumentos el cuestionario de antecedentes biosociodemográficos y el cuestionario SUSESO-ISTAS 21; y la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Resultados: así el 64% y el 57% de los colaboradores del estudio señalan un alto grado de exposición a los elementos psicosociales de riesgo como son las demandas psicológicas y Doble presencia, respectivamente. Así mismo, se obtuvo un nivel de Carga mental total media-alta además correspondencias positivas y de importante significancia entre las dimensiones de SUSESO-ISTAS 21 y ESCAM, y a través de un análisis de regresión de lo que sigue que tres dimensiones del estudio de los eventos psicosociales contribuyen a revelar que un 38% de la Carga mental global. Se concluyó que las enfermeras del área de cuidados críticos distinguieron factores psicosociales perjudiciales y sobre carga laboral mental en varias dimensiones analizadas.

García, Martínez, Rivera y Gutiérrez (2016) realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México”. El objetivo fue determinar la apreciación sobre la satisfacción laboral en dos entidades de salud pública en el estado de Hidalgo. Se realizó estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se tuvo dos muestras, una de 59 personal de enfermería de la institución A y 149 personas de las mismas características laborales para la institución B.

Para recolectar la información de los datos se utilizó, el instrumento S20/23, con el propósito de determinar la asociación de los elementos internos y externos que afectan a este personal con la satisfacción laboral. Los resultados demuestran que, en su mayor parte el grado de bienestar laboral, en ambas instituciones, están relativamente satisfechos. En cuanto a la satisfacción propia, están medianamente satisfechos; en relación a la extrínseca, se muestran indiferentes. En correspondencia con la satisfacción interna, en ambos hospitales, el elemento que tiene la mayor valoración es la satisfacción que le origina tener un trabajo, que por consiguiente le da un nivel de bastante satisfecho; el factor con valoración media fue la ayuda para alcanzar metas y objetivos. En la satisfacción extrínseca, el elemento que presenta una valoración media es la satisfacción por la compensación económica. De lo que se concluyó que al relacionar la satisfacción laboral con los cuatro elementos internos y los siete extrínsecos, en su totalidad, se identificó una correlación positiva.

Veliz y Soto (2015) realizaron un estudio titulado “Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval - Callao. 2015”. El objetivo fue establecer los componentes de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción que le proporciona el trabajo al profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. Se realizó un estudio descriptivo, diseño no experimental, correlacional. Se tuvo una muestra de

120 licenciadas en enfermería. Para la recolección de la información se aplicó un instrumento, cuestionario de 56 preguntas. Resultados: concerniente a los elementos de riesgo psicosociales que perjudican al profesional de enfermería, se puede percibir que un 68.2% (58) de estos elementos psicosociales están presentes y están ausentes en 31.8% (27). Por otra parte, la satisfacción en el trabajo del personal profesional de enfermería se puede observar que el 44.7% (38) están satisfechos y el 55.3% (47) no están satisfechos. De lo que se concluyó que los factores de riesgo psicosociales están presente en el 68.2%, afectando al profesional de enfermería, a su vez la satisfacción laboral existe una predominancia de insatisfacción en el 55.3% de estos. En la correlación entre los elementos de riesgo psicosociales y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería, se encontró relación entre los elementos de riesgo psicosocial y satisfacción en lo laboral.

Orellana (2017) realizó un estudio titulado “Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, 2016”. El objetivo fue establecer los elementos de psicosociales en el trabajo y apreciación del estado de su salud general en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, no experimental, transeccional y cuantitativo. Se tuvo una muestra de 72 profesionales en enfermería. Para la recolección de los datos se empleó los instrumentos de factores de riesgo psicosocial, cuestionario SUCESO-ISTA 21 y para conocer la percepción de la condición de salud se empleó el test de GOLDBERG-GHQ 12. Resultados: en relación con riesgos psicosociales, se halló que el 56% (40) presenta nivel medio de riesgo, el 34% (24) es de riesgo bajo y en el 11% (8) de este personal se presentó un riesgo alto. Así mismo, la segunda variable sobre cómo percibe el estado de la salud general de las enfermeras tiene una apreciación negativa en el 51% (37) y es positiva 49% (35). Conforme a los resultados

de la utilización de la prueba de Goldberg – GHQ 12. Conclusión: Los riesgos psicosociales en el contexto laboral del personal asistenciales, son de grado medio entre estas tenemos a las demandas psicológicas, labor activa, apoyo social, retribuciones laborales y doble presencia. La apreciación del estado de su salud general en las enfermeras según Test de Goldberg.

Solorzano (2017) realizó un estudio titulado “Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en Hospital MINSA Huancayo”. El objetivo fue determinar la ocurrencia de factores relacionados a riesgos psicosociales en sus diferentes elementos, en personal del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen – Huancayo. La metodología fue de tipo observacional, descriptivo, transeccional. Se tuvo una muestra de 54 colaboradores entre médicos, obstetras, licenciados y técnicos de enfermería del Servicio de Emergencia. Para obtener la información se usó el instrumento Ista 21. Resultados: del total de los encuestados, se halló exposición en alguna de las dimensiones de riesgo psicosocial, en tanto del riesgo psicosociales en colaboradores de sexo masculino presento mayor exposición a elementos más perjudiciales, en un 65% frente a un 35 % del sexo femenino.

De la totalidad de dimensiones más negativas halladas, las de mayor porcentaje se presentaron en el movimiento del trabajo (98.1%), demandas emocionales (72.2%), disyuntiva de rol (70.4%), característica de liderazgo (63%), ayuda social de superiores (59.3%), demandas cuantitativas (55.6%), sensación de grupo (53.7%), doble presencia (51.9%). De lo que se concluyó que este personal de salud se encuentra expuestos a riesgo de tipo psicosocial, observándose que las dimensiones movimiento de trabajo, demandas emocionales, disyuntiva de rol, característica del liderazgo, demandas cuantitativas, sensación de grupo, doble jornada son elementos de alta exposición.

Machicado (2017) realizó un estudio titulado “factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Núñez Butrón puno – 2016”. El objetivo fue establecer la relación de los elementos psicosociales de riesgo y el estrés en el ambiente laboral del grupo de enfermeros de las áreas de Emergencia de Cuidados críticos. Se tuvo una muestra censal de 12 enfermeras del servicio de emergencia y 5 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos se realizó estudio descriptivo, diseño correlacional comparativo. Para la recopilación de los datos se empleó como instrumento, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A del Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, y para evaluar la variable estrés se utilizó como herramienta de recolección el cuestionario de evaluación del estrés en su tercera versión. Resultados: los aspectos de los factores de riesgo psicosocial, que demostraron un elevado y muy alto riesgo, para las profesionales de enfermería de la unidad de emergencia fueron : las interacción social en el ambiente laboral y forma de liderazgo (42%), dominio sobre el trabajo (67%), exigencias propias del trabajo (83.3%), y compensaciones (50%), en tanto que para las enfermeras del área de Cuidados Intensivos presentaron elevado y muy alto riesgo en las dimensiones de interacciones sociales y forma de liderazgo (80%) , dominio sobre el trabajo (40%) y exigencias del trabajo (80%) y compensaciones (40%), hallando relación significativa entre los aspectos psicosociales de riesgo y el estrés en el trabajo en las enfermeras de emergencia en las dimensiones de interacción social y forma de liderazgo, dominio del trabajo y exigencias del trabajo en tanto en las enfermeras del área de cuidados intensivos solamente en las dimensiones de dominio del trabajo, exigencias de trabajo se evidencio correlación. Conclusión: solamente en el personal profesional de enfermería de emergencia se evidencia una correlación significativa de las variables del estudio a diferencia del

personal profesional de enfermería del área de cuidados intensivos que no se evidencia esta relación, existiendo diferencias según el área de trabajo.

Calcina (2015) realizó un estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012”. La finalidad de la investigación fue establecer el clima organizacional y la satisfacción laboral de profesionales de enfermería de área críticas. Se realizó estudio aplicativo, cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Se tuvo una muestra conformada por 35 enfermeros. Para la obtención de los datos para Clima organizacional, se utilizó el instrumento de Litwin y Stringer y para satisfacción laboral el instrumento de Sonia Palma Carrillo teniendo como técnica para ambos instrumentos la encuesta. Resultados: del 100% (35) en el clima organizacional 71.4 por ciento (25) es regular y 28.6 por ciento (10) muy bueno. Según la satisfacción laboral 85.7 por ciento (30) fue media, 8.6 por ciento (3) alta, y 5.7 por ciento (2) baja. Se concluyó que el clima organizacional, según los enfermeros de unidades críticas en su mayoría, es regular referida a la recompensa, apoyo y conflicto, y un porcentaje importante manifiesta que es muy buena en cuanto a estructura, riesgo y dimensión calor. En cuanto a la satisfacción laboral, el mayor porcentaje manifiesta que es media referida a las condiciones físicas y materiales, beneficios sociales.

Bases teóricas

Factores psicosociales.

Concepto de factores psicosociales.

Entre los primeros documentos internacionales y oficiales que toma el tema de los factores psicosociales en el ambiente laboral fue el dado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, proponiendo como definición que son las interacciones del trabajo, medio

ambiente, satisfacción laboral y condiciones de su organización , habilidades del trabajador, sus requerimientos, cultura y contexto personal, que a través de lo que percibe y de lo que experimenta y como esto influye en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo”. (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

Otro documento de relevancia histórica relacionado con el tema, es la propuesta por Kalimo, El-Batawi y Cooper “Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, donde manifiestan que estos factores se dan de la apreciación y las vivencias de los trabajadores y como estos los afectan. (Kalimo, El-Batawi, y Cooper, 1988)

Daza y Bilbao (1997) precisan como aquellas características que se encuentran presentes en un contexto laboral que están directamente vinculadas con la ordenación, las actividades que corresponde al trabajo y la elaboración de la tarea, y que tienen la facultad para perjudicar tanto al bienestar psicológico, físico y social del trabajador como al desarrollo del trabajo.

También, Moreno y Báez (2011) refieren que Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características apreciadas del contexto laboral que tienen una relación emocional para los trabajadores y los gestores. Así mismo, Moreno y Báez (2011) indican que Cox y Griffiths (1996), los definen como las particularidades del trabajo, de la organización, administración laboral, sus ambientes sociales y organizacionales.

Términos más actuales definen que los factores psicosociales se entienden como las características intralaborales, extralaborales o externos a la empresa y las situaciones individuales o características propias al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante apreciaciones y experiencias, van a influir en la salud y el desarrollo laboral de los individuos (Ministerio de la Protección social 2010). De ahí que debe arribarse a la conclusión que los factores psicosociales son aquellas circunstancias que se encuentran presentes en un

contexto laboral, y que estos son capaces de desencadenar daños a la salud de los trabajadores, pero por otra parte pueden intervenir positivamente.

Por otra parte, es mencionar que los factores psicosociales conforme a Moreno, Varillas, Beltrán y Núñez, (2016) pueden ser interpretados como positivos o protectores que van a proteger y promover la salud de los trabajadores así como negativos o de riesgo e relación a aquellos que podrían dañar la salud de los empleados.

Determinantes en el desarrollo de los factores psicosociales de riesgo.

Según Moreno y Baez (2011) los factores psicosociales que van intervenir en la vida laboral, familiar y social del trabajador está relacionada a componentes como factores organizacionales de la empresa como la política y filosofía de la organización que a su vez comprende la relación entre trabajo y familia, administración de los recursos humanos, seguridad y salud del empleado, objetivos de la organización. Así mismo, la cultura organizacional que implica: política de vínculos laborales, formas de comunicación, supervisión y liderazgo. A la vez la relación del trabajador con la organización determinado con el clima laboral, convenios colectivos, representantes de los sindicatos por una parte y por otra parte factores laborales que comprenden: condiciones laborales que involucran el tipo de contrato, remuneración, expectativas laborales. También se tiene en cuenta el diseño del puesto relacionado a rotación del personal y trabajo en equipo, así como la calidad en el trabajo como uso de destrezas laborales, demandas laborales, capacidad de tomar decisiones y control del trabajo.

En tanto, Gil (2012) refiere que los factores psicosociales de riesgo en relación a la actividad laboral atañen a características de las actividades como cantidad laboral, desarrollo de habilidades, monotonía o repetición de tareas, ritmo de trabajo, autonomía de decisiones, reconocimiento de la organización, también características propias de la empresa como

estructura de la organización, forma de comunicación e información, desarrollo de la profesión, estilos de liderazgo, relaciones sociales. Así mismo, la distribución de la jornada laboral, tipo, duración, turnos de trabajo, descanso durante la jornada entre otros.

Por otra parte, se dice que los factores psicosociales que promueven la aparición de estrés en el entorno laboral comprenden elementos de gestión de la organización, características propias del trabajo, del grupo social del medio laboral, condiciones del desarrollo de las actividades, horarios de trabajo, demandas laborales, del apoyo social en el entorno laboral, recompensas económicas entre otros. (OIT, 2016)

Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo.

A causa de las reformas en el mundo del trabajo, en las últimas décadas han llevado a elevarse las tasas de prevalencia de ciertos riesgos psicosociales. El informe notificado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, acerca de riesgos psicosociales en el trabajo dejar ver que los cambios organizacionales y técnicos en el universo laboral, conjuntamente con los cambios sociales, económicos, poblacionales y políticos, incluso el aspecto de la globalización, han traído como consecuencia la aparición de los llamados riesgos psicosociales emergentes con efectos sobre la salud de los trabajadores. (Gil, 2012)

En la actualidad, está prestando gran importancia al estudio de riesgos emergentes en el contexto laboral debido a los efectos en la salud del trabajador. Estos pueden ser generados por nuevas tecnologías como la nanotecnología o la biotecnología cuya exposición en el trabajador se desconoce; así mismo, cambios organizativos como condiciones de trabajo con cargas laborales e intensidad del trabajo debido a recortes de personal, migración por causa de laborales, trabajo derivada de una economía informal, nuevas formas de empleo como trabajo independiente, contratos temporales, subcontratos. (OIT, 2010)

Los factores psicosociales en el personal de enfermería.

Dado que el ejercicio laboral del personal profesional de enfermería está enmarcado en el contexto intrahospitalario y extrahospitalario, teniendo como prioridad principal el cuidado de la persona con una serie de necesidades, relacionándose con el paciente, familia y comunidad por lo cual tiene un vínculo de sentimientos, tiempo y energía. De ahí que se clasificada como la cuarta profesión que produce estrés y de bajo reconocimiento social. En este tenor, las enfermeras se enfrentan a factores de riesgos psicosociales que tienen relación con las características intrínsecas de la organización como sobrecarga de trabajo, poco reconocimiento a su labor, desigualdad, con gran demanda psicológica y física manteniendo demandas de trabajo que se vinculan al sufrimiento del paciente, tener que tomar decisiones bajo presión, enfrentarse a familias con requerimientos emocionales, poco o casi nada de tiempo para brindar soporte emocional al paciente debido a factores como labores administrativas, carga horaria y turnos de trabajo. En efecto el rol que desempeña la enfermera (o) en su ámbito de trabajo, así como en la vida le generan desgaste, frustración y enfermedades psíquicas y físicas por lo que es necesario la evaluación de los lugares de trabajo para así mejorar los procesos, la infraestructura y el vínculo del recurso en la demanda de atención. (Següel *et al.*,2015)

Condiciones del lugar de trabajo.

Hacen referencia a los ambientes de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), química, biológica (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, aseo y limpieza (Ministerio de la Protección Social, 2010). De manera similar, las condiciones del lugar laboral están relacionadas a si hay o no temperaturas extremas de calor, frio, humedad, como niveles de ruido, iluminación deficiente por exceso o déficit, radiaciones, sustancias químicas como gases o vapores, presencia de elementos biológicos como

virus, bacterias, hongos parásitos entre otros. (Ministerio de Trabajo de Argentina, Empleo y Seguridad Social, 2014).

Las condiciones ambientales varían considerablemente de un área de trabajo a otra en una organización. A su vez, se señala que aun los cambios ligeros en temperatura, sonidos, luminosidad o condición del aire pueden provocar daños considerables en el desarrollo laboral y en las actitudes del trabajador. (Amorós, 2007)

Carga de trabajo.

Se entiende como el grado de demanda laboral al que el empleado está sujeto y tiene que enfrentarse, es decir el nivel de movimiento dispensable para solucionar lo que requiere el dinamismo laboral, dependiendo de la condición de la carga de trabajo pudiendo ser esta de tipo emocional o cognitiva así mismo componente cuantitativo pudiendo esta ser elevada carga de trabajo. (Pérez y Nogareda, 2012)

Son los requerimientos relacionados a la proporción de trabajo que se debe realizar, en relación con la disponibilidad de tiempo para realizarlo. Se vuelven en motivo de riesgo cuando el tiempo que tiene para realizar la labor es escasa para desarrollar la cantidad de actividades designadas, por lo que es necesario trabajar a un compás rápido es decir bajo presión, restringir en cantidad y tiempo de intervalo de descansos o trabajar tiempo extra a la jornada para alcanzar los objetivos esperados. (Ministerio de la Protección social, 2010)

La definición de carga de trabajo es entendida como el conjunto de exigencias tanto físicos como mentales a lo que es impuesto al trabajador durante su jornada laboral. (Sebastián y Del Hoyo, 2002)

Contenido y características de la tarea.

Se hace referencia a la impresión de que el trabajo tiene un valor y es de beneficio para el trabajador. Se evalúa mediante preguntas que evalúan en qué medida el trabajo está perfilado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante goza del reconocimiento del entorno del trabajador. (Pérez y Nogareda, 2012)

Además, se refiere a la probabilidad de que el trabajo brinde al individuo habilidades de aplicar, aprender y desarrollar conocimientos. (Ministerio de la Protección social, 2010)

También se hace alusión al trabajo repetitivo, rutinario, monótono, enfrentamiento con conductas de compañeros, así mismo como el trabajo le permite desarrollar capacidades y conocimientos actuales, participación en proyectos de su interés, realización de actividades que son de su competencia y responsabilidad, ejercer actividades de coordinación y control de personal. (Moreno *et al.*, 2016)

Exigencias laborales.

Según el Ministerio de la Protección social (2010), esta dimensión hace referencia a las distintas demandas en el contexto laboral que tiene un trabajador. Estas exigencias son generalmente de tipo cognitiva y de índole emocional. Las cognitivas se precisan según el grado de trabajo intelectual al que debe enfrentarse el trabajador en el desarrollo de sus actividades el cual puede comprometerse en función de las demandas del trabajo. De manera similar, las demandas emocionales se desarrollan en situaciones en que la actividad exige un esfuerzo que tiene afectación en las emociones del trabajador que conlleva muchas veces a reprimir emociones, ocultación de estas y de circunstancias emocionales que provienen de relaciones interpersonales en el trabajo (Pérez & Nogareda, 2012). Así mismo, para Moncada, Llorens y Andrés (2014), las exigencias laborales están constituidas por las demandas cuantitativas, estas

originadas de la cantidad de trabajo y están relacionadas con el ritmo y tiempo de trabajo así como el ritmo referida a la intensidad de trabajo, a la vez se tiene en cuenta demandas emocionales que implica generalmente no participar en la situación emocional como consecuencia de las relaciones interpersonales derivada del trabajo, del mismo modo las demandas de esconder sentimientos y control del comportamiento, también está relacionado con la interacción con los jefes y compañeros.

Papel laboral y desarrollo de la carrera.

El proceso de mejora de la carrera es un esfuerzo establecido, organizado que se centraliza en el crecimiento de trabajadores mejor capacitados. Tiene un alcance en el ámbito laboral de duración más amplia que la formación. El plan de desarrollo del personal debe ser una iniciativa estratégica de la organización, si la empresa quiere subsistir en un ámbito global cada vez más competitivo. (Barahona, 2016)

Según Madero (2010), el proceso de mejora de la profesión es la preocupación que manifiesta la organización en el crecimiento de sus empleados, por lo que tiene una atribución directa sobre estos, haciendo uso de diversos instrumentos, como métodos de desarrollo y trayectos de carrera entre otros, para fortificar la unión y la conservación de los empleados.

El papel laboral del trabajador se precisa como el rol que cumple el trabajador en el ambiente laboral, refiriéndose al entendimiento o equilibrio entre las distintas demandas relacionadas con perceptos de eficiencia y comportamiento propios del servicio que tiene un colaborador en el ejercicio de su trabajo. (Ministerio de la Protección social, 2010)

Así mismo, Camacho & Mayorga (2017) precisan que el papel o rol del empleado está relacionado a la claridad en el rol o imprecisión de este, así como diferencias de función y tomar responsabilidades sobre otros trabajadores.

Interacción social y aspectos organizacionales.

Interacción social: son las interrelaciones que se generan con otras personas en el trabajo. Definiéndose como la oportunidad de tener contacto con otros colaboradores en el desarrollo de la actividad laboral, el apoyo social que se recibe de compañeros, trabajo en equipo. (Ministerio de la Protección social, 2010)

Así mismo, al definir interacción social en el ámbito laboral se puntualiza que se genera por las relaciones interpersonales entre los compañeros y superiores. (Ramírez, 2019)

Aspectos organizacionales: se refiere a las características de la organización variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación, relaciones entre personas, formas de socialización y crecimiento de la profesión, forma de liderazgo entre otros. (Gil, 2012b)

Del mismo modo, Camacho & Mayorga (2017) exponen que estos aspectos de la organización abarcan la ideología y administración en aspectos como la relación trabajo y familia, administración del talento humano, seguridad y salud del trabajador, también cultura organizacional con propiedades de relaciones laborales, información y comunicación, supervisión, control y formas de liderazgo.

Remuneración del rendimiento.

La remuneración se determina como el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, estas se refieren a remuneración económica, acceso a servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. (Ministerio de la Protección social, 2010)

De igual manera, Garabito (2013) refiere que la remuneración del rendimiento está dada por las recompensas financieras y no financieras la primera también conocida como

compensación monetaria, normalmente incluyen sueldo base, pagos por desempeño o contribución, bonos y otros beneficios y la compensaciones no económicas se conocen como recompensas no monetarias, usualmente engloba el reconocimiento al desempeño, al compromiso, la autonomía, la posibilidad para el perfeccionamiento de destrezas y, calidad de vida y equilibrio del trabajo.

La remuneración se caracteriza como el salario o sueldo que recibe un empleado en retribución a su trabajo, incluye pago por horas extras, bonos por productividad, pago por trabajo nocturno o en días feriados. (OIT, 2018)

Modelos teóricos de los factores psicosociales

Modelo de demanda-control de Karasek.

Este modelo se fundamenta en características psicosociales del ámbito de trabajo; las exigencias psicológicas que esta presenta y la conjunción del nivel de control sobre las actividades y la capacidad de toma de decisiones del trabajador. Esta teoría pronostica el peligro de enfermarse en relación con el nivel de tensión laboral y la correlación de conductas activo o pasivo. Este modelo establece hipótesis como la de carácter estresante derivado de las grandes exigencias psicológicas del trabajo y la capacidad escasa de toma de decisiones produciéndose alta tensión psicológica negativa y otra hipótesis de aprendizaje activo que se adquiere cuando el control sobre la tarea es alta y a la vez son altas las exigencias psicológicas pero no son agotadoras. (Castro *et al.*, 2014)

El modelo de Johnson y Hall (1988).

Este modelo, citado por Fernández, J y Calderón(2017), precisan que la integración al concepto Modelo Demanda Control de la variable Apoyo social permite la disminución del estrés laboral y la falta de este apoyo está relacionada a mayor riesgo de enfermedades crónicas.

Al adicionar esta dimensión de apoyo social, se admite la importancia de esta sobre teorías de estrés laboral. (Castro *et al.*, 2014)

El modelo de desequilibrio Esfuerzo -Recompensa de Siegrist (1988).

Este modelo, citado por Martín, Díaz, Rubio, & Luceño (2004), apunta a que el empuje que el trabajador efectúa y las compensaciones que recibe a cambio. El modelo pronostica que altos esfuerzos que realiza un empleado unido a escasas compensaciones provocarían una elevada tensión laboral. Estas compensaciones provienen de tres partidas, remuneración salarial, apoyo social y el respeto además de la seguridad, promoción y estabilidad en el puesto.

Satisfacción laboral

Concepto de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se precisa como la postura de una persona hacia su trabajo, la cual expone una emoción positiva sobre un puesto de trabajo que se origina de la apreciación de sus peculiaridades. Un empleado con nivel elevado de satisfacción laboral tiene emociones positivas concerniente a su puesto de trabajo, sin embargo alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. (Robbins, Stephen y Judge, 2013)

Según Blum y Naylor (1982), citado por Chiang, Gómez, y León, (2014) manifiestan que la satisfacción relacionado por el trabajo es la consecuencia de diversas expresiones que van a presentar los empleados; estas conductas tienen asociación con el trabajo e implican elementos del ámbito laboral, como compensaciones económicas, estabilidad en el empleo, condiciones laborales, relaciones sociales, control, supervisión, evaluación entre otros.

Davis y Naylor (2007), citado por Riquelme, Chiang y Rivas (2018), refieren que la satisfacción en el trabajo, concierne a una agrupación de aspectos emocionales y sentimientos positivos o negativos hacia el trabajo.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), citado por Guzmán, C, Pontes, P y Szuflita, M (2015), precisan que la satisfacción laboral son las actitudes que se desenvuelven hacia un contexto laboral, estas conductas podrían estar relacionadas al trabajo en global o hacia aspectos específicos de este.

Locke (1976), citado por Díaz, Pecino & Mañas (2016), precisa que la satisfacción laboral es la actitud emocional positiva o satisfactoria que resulta de las experiencias laborales que percibe la persona.

Determinantes de la satisfacción laboral.

Griffin y Bateman (1986), citado por Chiang, Martín y Nuñez, (2010), refieren que la percepción de bienestar laboral puede ser global, incorporando todos los aspectos relacionados al trabajo derivadas de las distintas facetas específicas como son el sueldo, la supervisión, promoción, oportunidades de desarrollo, condiciones laborales y organizacionales, relación con los compañeros, beneficios, en este caso se refiere a satisfacción en general, pero cuando se refiere a algunos aspectos laborales se considera satisfacción del trabajo por facetas.

Para Gibson, Ivancebich y Donelly (2001), citado por Arcos (2015), manifiestan que los determinantes que producen satisfacción son la remuneración, naturaleza del puesto, oportunidad de subir de nivel, jefes y colaboradores.

Los determinantes de la satisfacción laboral, según Chiang (2004), citado por Riquelme, Chiang y Rivas (2018), son las relaciones interpersonales con los jefes, condiciones laborales, contenido del trabajo, remuneración, relaciones con los colaboradores, políticas y filosofía de la organización, oportunidad de ascenso, participación, desarrollo personal. Pujol y Dabos (2018) realizan una revisión de la literatura sobre determinantes principales en la satisfacción laboral concluyen que existen determinantes situacionales basándose principalmente

en el modelo de Hackman y Oldom (1976), el cual propone entender la satisfacción a partir de cinco factores esenciales o intrínsecas del ambiente laboral entre la que están la variedad de destrezas, significado e identidad de la tarea, la toma de decisiones, autoevaluación de la tarea (retroalimentación de la tarea). El trabajo incluye tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos. Así mismo, se menciona de determinantes disposicionales relacionado a la personalidad de la persona, que lo llevan a interpretar las características de su trabajo. Así mismo, explican que individuos con una actitud positiva perciben su trabajo de mejor modo focalizándose en aspectos favorables que este le brinda.

Satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Para el personal de enfermería, el ambiente laboral, clima laboral, así como la satisfacción en el trabajo son fundamentales para dar los servicios y cuidados necesarios para la población. Así mismo, el trabajar en equipo y alcanzar los objetivos deseados al realizar tareas específicas en el ambiente laboral y ser técnicamente competente en los cuidados, alcanzando reconocimiento profesional, producen satisfacción. (Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015)

Según Christiasen (2008), citado por Següel *et al.* (2015), refiere el trabajar en equipo y lograr sus expectativas al realizar actividades específicas y ser competentes en su labor del cuidado al paciente obteniendo reconocimiento, le produce satisfacción al profesional de enfermería.

A su vez, Magela (2010) precisa que al contrario la insatisfacción en el personal de enfermería surge cuando no observa el reconocimiento por parte de sus superiores como de la comunidad, cuando sus derechos como trabajador no son tomados en cuenta así mismo cuando las relaciones con sus superiores y compañeros son conflictivas también cuando percibe que la

mayor parte del tiempo en actividades administrativas no le permite asistir directamente a los pacientes en su totalidad. (Següel *et al.*2015)

Marriner (2001), citado por Pablos (2016), dice que el personal de enfermería identifica como elementos de satisfacción el poder realizarse, el ser reconocida, ser responsable, poder tomar decisiones, el liderazgo, la promoción de ascenso y tener los recursos humanos necesarios para realizar sus tareas.

Satisfacción por el trabajo.

Brief (1998), citado Pujol y Dabos (2018), considera que la satisfacción en el trabajo surge de aspectos emocionales como cognoscitivos, por los cuales el individuo puede evaluar su experiencia en el contexto laboral.

Así mismo, Fritzche y Parrish (2005), citado por Pujol y Dabos (2018), definen a la satisfacción laboral como el nivel en que los trabajadores les agrada su trabajo.

Para Amorós (2007), la satisfacción laboral se describe como la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza. Si el empleado se encuentra satisfecho en su trabajo mostrará una actitud positiva.

Tensión relacionada por el trabajo.

Esta se produce por el estrés que genera el trabajo entendiéndose a la respuesta que genera en el individuo ante requerimientos laborales que no se adecuan a su preparación y habilidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Leka,2004)

De modo semejante, Del Valle Garrido, Sesmero, Pórtoles, Velayos y Martinez, (2006) manifiestan que la presión en el trabajo está dado por el nivel de tensión que el desarrollo de sus actividades le producen al sujeto y va ser reflejado especialmente en el agotamiento que experimenta, el compromiso percibido y el estrés laboral.

Competencia profesional.

La competencia profesional es el grado de preparación, destrezas adquiridas y el buen criterio que se relacionan con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional. (Gómez, 2015)

Del mismo modo, para Pujol y Dabos (2018) la competencia profesional es la exigencias de usar habilidades y talentos diversos para el ejercicio de su profesión.

Presión en el trabajo.

La tensión relacionada al trabajo se refiere a las exigencias del entorno laboral. Se considera un nivel aceptable de presión que puede incluso mantenerlo en alerta y motivado y aprender dependiendo de los recursos que disponga y sus características personales. La presión se convierte en estrés cuando esta presión se hace excesiva o difícil de controlar. (Leka ,2004)

A su vez, Del Valle Garrido *et al.* (2006) refieren que la presión en el ámbito laboral está dado por el nivel en que el empleado percibe que tiene el tiempo justo para el desarrollo de las tareas.

Por otra parte, Valdez (2016) manifiesta que la presión en el contexto laboral es el grado en que el individuo percibe carga de trabajo por sí mismo.

Promoción profesional.

La promoción profesional es entendida como el cambio de las funciones asignadas para pasar a desempeñar una función superior. Pudiéndose tener en cuenta la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos y perfeccionamiento profesional. (Álvarez,2009)

Para Del Valle Garrido *et al.* (2006), la promoción en el trabajo es el nivel de percepción que tiene el empleado a alcanzar una mejor posición en el plano laboral así como el reconocimiento por su labor.

Relación interpersonal con los superiores.

Grado de satisfacción que provoca en el individuo las relaciones sociales con sus jefes.
(Portero y Vaquero, 2015)

Del Valle Garrido *et al.* (2006) precisan que las relaciones interpersonales con los superiores esta dado por como el empleado estima lo que se espera de su trabajo por parte de estos.

Relación interpersonal con los compañeros.

Están dadas por las interrelaciones que se instauran entre empleados en el trabajo especialmente en lo relativo a las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
(Ministerio de la Protección social,2010)

La relación interpersonal con los compañeros, en el contexto laboral, vienen hacer las interacciones entre los trabajadores dentro de la organización con finalidad de trabajo. (Del Valle Garrido et al, 2006)

Características extrínsecas de estatus.

Nivel en que la persona estima que su labor le retribuye un pago justo, así como un grado de autonomía. (Portero y Vaquero,2015)

Se entiende como el grado de reconocimiento de su posición dentro de la organización, tanto en el nivel de autonomia dentro de la organización y desempeño de su puesto de trabajo. (Del Valle Garrido et al 2006)

Monotonía laboral.

Entendiéndose como trabajo rutinario, sin variedad en las tareas al sujeto. (Portero y Vaquero,2015)

Monotonía laboral se define como el nivel de como este influye en el individuo la rutina de trabajo, escasa variedad de tareas así como la rutina en las relaciones con los compañeros. (Del Valle Garrido et al, 2006)

Modelos teóricos de la satisfacción en el trabajo.

Teoría de los dos factores de Herzberg.

Este autor en su teoría de los dos factores refiere que elementos que producen satisfacción laboral son distintos a lo que provocan insatisfacción por lo que el autor de esta teoría la denomino teoría de la motivación e higiene. Propone que los factores de higiene o extrínsecos están conectados con la política y los aspectos organizacionales de la empresa, clase de supervisión, la remuneración, relaciones con compañeros y jefes, la seguridad del trabajo y condiciones ambientales del trabajo. Cuando estos elementos son apropiados, los individuos no se percibirán insatisfacción, pero tampoco satisfecha. Por otro lado, los factores motivacionales relacionados al trabajo se derivan de la promoción profesional, oportunidad de progreso personal, logro y responsabilidad llamadas recompensas intrínsecas. (Robbins y Coulter, 2010)

Teoría de Lawler y Porter.

Según la teoría de Lawler y Porter (1967), citado por Palomo (2013), la satisfacción del trabajador está en función del valor y magnitud de las compensaciones que obtiene realmente como consecuencias de la realización de su propio trabajo y en otro aspecto de la que considera que debería obtener. Así mismo, esta teoría hace diferencia entre las compensaciones extrínsecas e intrínsecas en el contexto laboral, otorgándole roles diferentes en el desarrollo motivacional. Por consiguiente, las compensaciones extrínsecas serán aquellas reguladas por la institución, como la remuneración, la promoción, la seguridad y la posición social, encaminadas principalmente a satisfacer necesidades de grado inferior. En cuanto a recompensas intrínsecas

estas están relacionadas con la satisfacción de las necesidades de autorrealización o de desarrollo o necesidades de nivel superior.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Según Maslow, citado por Chiavenato (2013), manifiesta en su teoría de necesidades humanas que estas están organizadas y situadas según orden de importancia. Graficándose en forma de pirámide, estando en la base las necesidades primarias o fisiológicas y en la punta las necesidades de autorrealización siendo esta la más elevada. Así pues, tenemos las necesidades fisiológicas: que forman el nivel básico de todas las necesidades humanas, pero la de mayor importancia, relacionadas a la conservación y supervivencia. También se tiene la necesidad de seguridad estando esta en segundo lugar que se relaciona con necesidades de seguridad, estabilidad, sentirse protegido frente a peligros. Las necesidades de seguridad tienen gran importancia en la conducta humana, una vez que todo empleado se encuentra siempre en relación de dependencia en la empresa, en la cual las acciones administrativas arbitrarias o decisiones incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en el empleado en cuanto a su permanencia en el empleo. De igual modo, se tiene las necesidades sociales: aparecen cuando las necesidades primarias han sido satisfechas, así tenemos la necesidad de pertenecer y ser aceptados por el grupo de compañeros, participación, amistad, afecto y amor. Otra necesidad es la de estima referida al modo como la persona se aprecia, se tiene autoconfianza, tiene independencia y autonomía, así como necesidad de respeto y ser aprobado socialmente y por último la más elevada la necesidad de autorrealización relacionada a la superación constante y desarrollo personal.

Definición conceptual de variables

Factores psicosociales.

El concepto factores psicosociales se ha empleado para establecer los aspectos que están presentes en un contexto laboral y que están estrechamente enlazadas con el ordenamiento del trabajo, el contenido de la labor, la ejecución de la tarea, y que tienen la facultad para dañar la salud tanto física, psíquica o social del trabajador, así como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de originar alteraciones a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente. (Moreno, Varillas, Beltrán y Núñez, 2016)

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es la percepción positiva en relación a su puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de este. (Robbins & Judge, 2013)

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El presente estudio se realizará en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Dos de Mayo, de tercer nivel de atención, ubicado en el cercado del distrito de la ciudad de Lima, brindando atención las 24 horas al día. Este servicio cuenta con áreas de triaje, tópicos de medicina, tópico de cirugía, tópico de traumatología, salas de observación I y II, Neuro trauma / vasculares y Shock trauma. El recurso humano está conformado por médicos, enfermeras /os, técnicos de enfermería, camilleros, asistentes sociales, personal de laboratorio, personal administrativo. Así mismo es una institución referencial a nivel nacional, brindando atención a beneficiarios que cuentan con seguro integral de salud (SIS), SOAT y Público en general.

Población y muestra

Población.

La población estará constituida por todo el personal de enfermería, profesional y no profesional que labora en condición de nombrado y CAS, haciendo un total de 57 profesionales de enfermería y 53 técnicos de enfermería.

Muestra.

El muestreo será no probabilístico por conveniencia, debido a que se tomará a toda la población para el estudio.

Criterios de inclusión y exclusión.

Para el estudio se considerará como criterio de inclusión:

Personal de enfermería del servicio que tengan más de año de servicio en la institución en condición laboral de nombrados y CAS.

Para el estudio se considerará como criterio de exclusión:

Personal de enfermería que se encuentren de licencia, vacaciones y realizando residenciado y pasantía en el servicio.

Personal de enfermería que no deseen participar en el estudio y personal que durante el periodo de recolección de datos estén ausentes.

Tipo y diseño de investigación.

El presente estudio será desarrollado bajo el enfoque cuantitativo porque se utilizará el método estadístico para el tratamiento de los datos y presentación de resultados, así mismo, atendiendo a los objetivos que persigue la investigación será de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, no experimental.

Descriptivo ya que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice; correlacional porque la finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables; transversal debido a que se recopilan datos en un momento único; no experimental porque se realizan sin la manipulación deliberada de variables, los fenómenos se observan en su ambiente natural. (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2010).

Formulación de hipótesis

Hipótesis general.

Hi: Existe asociación entre los factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

H0: No existe asociación significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Hipótesis específicas.

Hipótesis 1.

Hi: Existe asociación de las condiciones del lugar de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Ho: No existe asociación de las condiciones del lugar de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Hipótesis 2.

Hi: Existe asociación de la carga de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

H0: No existe asociación de la carga de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Hipótesis 3.

Hi: Existe asociación del contenido y características de la tarea y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto. de una institución pública de tercer nivel de atención.

H0: No existe asociación del contenido y características de la tarea y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Hipótesis 4.

Hi: Existe asociación de las exigencias y la satisfacción laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

H0: No existe asociación de las exigencias y la satisfacción laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Hipótesis 5.

Hi: Existe asociación del papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de tercer nivel de atención.

H0: No existe asociación del papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Hipótesis 6.

Hi: Existe asociación de la interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

H0: No existe asociación de la interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Hipótesis 7.

Hi: Existe asociación de la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

H0: No existe asociación de la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención.

Identificación de variables

V1. Independiente: factores psicosociales.

V2. Dependiente: satisfacción laboral.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores psicosociales	El concepto de Factores psicosociales son aquellas condiciones que se presentan en un contexto laboral y que se relacionan con la organización, el contenido de la tarea y que tiene la capacidad para afectar tanto la salud, física, emocional y social del trabajador. (Moreno, Varillas, Beltrán y Núñez,2016)	Son las condiciones laborales de una organización que pueden afectar la salud del trabajador. Se medirá a través del cuestionario de factores psicosociales laborales en el trabajo. Escala de medición para la variable Riesgo alto Riesgo medio Riesgo bajo	Condiciones del lugar de trabajo	Ruido Iluminación Temperatura Higiene del sitio de trabajo. Exposición a polvos, gases, solventes o vapores. Exposición a microbios, hongos, insectos o roedores. Espacio inadecuado hacinamiento. No se cuenta con equipos y materiales necesario	1= nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4= casi siempre 5= siempre
			Carga de trabajo	Exceso de actividades Demandas no corresponde a nivel de conocimientos, competencias y habilidades Jornada larga más de 9 horas diarias Trabajo fin de semana y durante vacaciones	

Contenido y característica de la tarea	Trabajo repetitivo, rutinario, aburrido Problemas de comportamiento con los compañeros Habilidades y conocimientos nuevos. Proyectos que no son de su interés Cambios constantes de actividades Actividades que no son de su especialidad Coordinación y supervisión de personal
Exigencias laborales	Trabajo complejo Concentración Posturas incómodas Verbalización constante Esfuerzo visual Creatividad e iniciativa Programa de estímulos
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Actividades que no son de su agrado Dificultades con el uso de programas de cómputo Formación profesional y exigencias no compatibles

	El puesto no corresponde a sus expectativas Oportunidades de promoción Falta de apoyo para Formación y capacitación
Interacción social y aspectos organizacionales	Relación con compañeros Participación en grupos Relación con el jefe Evaluación inadecuada Sistemas de control Comunicación Participación en toma de decisiones Información sobre desempeño Insatisfacción por el trabajo
Remuneración del rendimiento	Inconforme con el salario Sistema de pensiones y compensaciones Programas de estímulos económico.

[illegible]

Presión por el trabajo	Creo que mi trabajo es excesivo Tiempo para realizar el trabajo
Promoción Profesional	Posibilidades de promoción Oportunidad de aprender cosas nuevas Independencia para organizar el trabajo
Relaciones interpersonales con los jefes	Relaciones cordiales Lo que se espera de mi trabajo
Relaciones interpersonales con los compañeros	Relaciones cordiales
Características extrínsecas de estatus	Reconocimiento Salario
Monotonía laboral	Trabajo rutinario Problemas con los compañeros

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para factores psicosociales.

La técnica que se utilizará para medir la variable factores psicosociales será la entrevista y como instrumento se utilizará un cuestionario de Silva adaptado por Pando y Aranda (2004). Este consta 46 ítems, conformado de 7 factores: condiciones del trabajo (9 reactivos), carga de trabajo (5 reactivos), contenido y características de la tarea, (7 reactivos), exigencias laborales, (7 reactivos), papel laboral y desarrollo de la carrera, (6 reactivos), interacción social y aspectos organizacionales, (9 reactivos), remuneración del rendimiento (3 reactivos). Se valoran con una escala de Likert que va desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). Para el presente estudio de investigación se realizó la validez de contenido a partir de juicio de expertos, para lo cual se consultó a 5 profesionales con grado de Doctor y Magister a quienes se les envió una carta solicitando su colaboración como juez, el instrumento para la validez de contenido (juicio de expertos) que contenía datos del juez como nombres, apellidos, la institución donde labora, así como los años de experiencia profesional o científica, definición conceptual del constructo y dimensiones, operacionalización del constructo, el instrumento con sus respectivos reactivos, así mismo el instrumento para fines específicos de la validación de contenido teniendo en cuenta la claridad, congruencia, contexto, dominio del constructo, sugerencias de este y por último los criterios generales para la validez de contenido de cada instrumento. Se realizó prueba piloto a 30 enfermeras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Se utilizó V. de Aiken para obtener el grado de concordancia, obteniéndose un valor de 1.

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado 0,97 determinando que es un instrumento confiable.

Cuestionario para satisfacción laboral.

Para la variable satisfacción laboral la técnica que se aplicará será la encuesta y el instrumento será el cuestionario de Font Roja adaptado por. Aranaz (1988). Este cuenta con 24 ítems, de 9 dimensiones, satisfacción por el trabajo (4 reactivos), tensión relacionada con el trabajo (5 reactivos), competencia profesional (3 reactivos), presión del trabajo (2 reactivos), promoción profesional (3 reactivos), relación interpersonal con sus jefes (2 reactivos), relación interpersonal con los compañeros (1 reactivo), características extrínsecas de estatus (2 reactivos), monotonía laboral (2 reactivos).

Para el presente estudio de investigación, se realizó la validez de contenido a través juicio de expertos. Se consultó a 5 profesionales con grado de Doctor y Magíster, a quienes se les envió una carta solicitando su colaboración como juez, el instrumento para la validez de contenido (juicio de expertos) que contenía datos del juez como nombres, apellidos, la institución donde labora, los años de experiencia profesional o científica, definición conceptual del constructo y dimensiones, operacionalización del constructo, el instrumento con sus respectivos reactivos; así mismo, el instrumento para fines específicos de la validación de contenido teniendo en cuenta la claridad, congruencia, contexto, dominio del constructo, sugerencias de este y, por último, los criterios generales para la validez de contenido de cada instrumento. Se aplicó la prueba piloto a 30 enfermeras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen; así mismo, se efectuó la validez a través de 5 jueces de expertos para obtener el grado de concordancia, realizándose a través del coeficiente V de Aiken obteniéndose un valor de 1.

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado 0,957 determinando que es un instrumento confiable.

Proceso de recolección de datos.

Para la recolección de datos se realizará previa ejecución de los trámites administrativos a fin de obtener la respectiva autorización, mediante una carta de presentación dirigida al jefe del Departamento de Emergencia y Unidades Críticas y Jefa de Enfermeros del servicio de emergencia. Así mismo, cada personal de enfermería recibirá en forma individual el cuestionario que le proporcionará el investigador. El llenado de los instrumentos se realizará en un tiempo de 20 minutos por cada instrumento.

Procesamiento y análisis de datos.

Una vez terminada la recolección de datos por los instrumentos, se continuará con el análisis estadístico correspondiente, en el cual se utilizará el paquete estadístico aplicado para ciencias sociales SPSS versión 22. Los datos serán presentados en tablas y figuras de acuerdo con las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson ya que el objetivo de la investigación es determinar la relación entre las dos variables.

Consideraciones éticas.

Para el presente estudio se considerará importante el aspecto ético, teniéndose en cuenta los principios básicos en investigación: respeto a las personas, beneficencia y justicia. (Escudero, V, 2010)

Se utilizará el formato de consentimiento informado, donde se establece el respeto al anonimato, confidencialidad, protección de su intimidad y decisión de participar en el estudio.

Los datos obtenidos solo serán usados para fines de la investigación.

No se divulgará la información individual del participante.

El proceso y análisis de datos se realizarán en forma agrupada.

Al finalizar el análisis e interpretación de los resultados, las encuestas que se aplicarán serán eliminadas.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Actividades	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	Noviembre
Elección del problema	x					
Antecedentes del tema	x					
Revisión bibliográfica	x					
supervisión del proyecto	x	x	x	x	x	
aprobación del proyecto	x					
Recolección de datos						x
Análisis e interpretación de datos						x
Redacción del informe						x
Protección y aprobación del informe						x

Presupuesto

Recursos	costo por unidad	costo total
Recursos humanos		
Asesor de tesis	1000	1000
estadístico	800	800
Digitador	300	300
Corrector de estilos	200	200
Encuestadores	50	100
Recursos materiales		
Hojas Bond	12	72
lapiceros	0.8	8
anillado	5	15
tinta para impresión	150	150
Servicios		
energía eléctrica	0.5	200
Internet	2	720
transporte	200	200
Total		3765

Referencias

- Aldrete, M., Gonzáles, R., Navarro, C., León, S., & Pérez, J. (2016). Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. *RESPYN Revista de Salud Pública y Nutrición*, 15(3), 8–15. Retrieved from <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/14>
- Álvarez, J. (2009). Promoción profesional del trabajador. Retrieved October 22, 2018, from <http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/promocin-profesional-del-trabajador>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional* -. Retrieved from <https://vdocuments.site/amoros-eduardo-comportamientoorganizacional.html>
- Arcos, F. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con le desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato. Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1077/1/80243.pdf>
- Barahona, S. (2016). “*Influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal administrativo de un museo de la ciudad de Quito año 2015.*” Universidad Central del Ecuador. Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/7194/1/T-UCE-0007-47pg.pdf>
- Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. Retrieved from <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782318>

- Camacho, A., & Mayorga, rocio. (2017). Riesgos laborales psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social, (Colombia-Volumen XX-Número 40-Julio-Diciembre 2017-ISSN 0121-182X Revista Prolegómenos-Derechos y Valores), 159–172.
<https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castro, Juan, Palacios, Martha, Paz, Maria, Garcia, guadalupe, Moreno, L. (2014). *Salud, ambiente y trabajo*. (Mc Graw Hill, Ed.). Retrieved from
<https://accessmedicina.mhmedical.com/book.aspx?bookid=1433>
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaund, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., ... Burgos-Moreno, M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(2), 315–322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Chiang, M, Gómez, N y León, J. (2014). *Relación entre motivación y satisfacción laboral en trabajadores públicos* (Vol. 7). Concepción, Chile. Retrieved from
http://www.asfae.cl/images/stories/papers/PDF_ENEFA_2014/4/424.pdf
- Chiang, Margarita, Martín, María, Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Retrieved from
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfacción+laboral&ots=Tqb4uq3HOQ&sig=jkaUN_LtYnmcllh_rHpC2wPqMH8#v=onepage&q=satisfacción+laboral&f=false
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y

- prevención. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1, 1–85. Retrieved from http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf
- Contreras, V, Reynaldos, K, Cardona, L. (2015). *Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería*. *Revista Cubana de Enfermería* (Vol. 31). Editoriial Ciencias Médicas. Retrieved from <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- Daza, F, Y Bilbao, J. (1997). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Prl-Sectoreducativo.Es*. Retrieved from http://www.prl-sectoreducativo.es/documentos/documentacion/bibliiografia/ntp_443.pdf
- Del Valle Garrido, M, Sesmero, C, Pórtolés, J Velayos, P, Martínez, S. (2006). *Valoración del grado de satisfacción laboral en equipos de diálisis*. Madrid, España. Retrieved from <https://www.revistaseden.org/files/51.pdf>
- Díaz, P., Pecino, V., & Mañas, M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología*, 34(2), 387–412. <https://doi.org/10.18800/psico.201602.007>
- Escudero, V; Quirós, F; Herrero, M; Rodríguez, B; Rodríguez, A; Meneses, M; Ruiz, E. (2010). *La ética de la investigación en enfermería*. *Revista Enfermería CyL* (Vol. 2). Fundación Enfermería en Castilla y León. Retrieved from <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/45/34>
- Eurofound. (2012). *Quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Retrieved from www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm
- Eurofound. (2016). *Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo - Informe de*

Síntesis. Retrieved June 9, 2019, from

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634es1.pdf

Fernández, J y Calderón, G. (2017). *Modelo Demanda-Control-Apoyo social en el estudio del estrés en el Perú* (No. Rev Med Hered. 2017; 28:281-282). Retrieved from

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>

Fonseca, J. (2017). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial y de satisfacción laboral en los auxiliares de enfermería de la central de comunicaciones Emermedica*. Retrieved

from <https://bdigital.uexnado.edu.co/bitstream/001/521/1/DNA-spa-2017->

[Identificación_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_y_de_satisfacción_laboral_en_los_auxiliares_de_enfermería_de_la_central_de_comunicaciones_de_Emermedica.pdf](https://bdigital.uexnado.edu.co/bitstream/001/521/1/DNA-spa-2017-Identificación_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_y_de_satisfacción_laboral_en_los_auxiliares_de_enfermería_de_la_central_de_comunicaciones_de_Emermedica.pdf)

Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional* Work Experiences

from a Three-Dimensional Analysis Artículo de reflexión. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335–1343. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.etat>

García,K.,Quispe, L. (2018). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - ESSALUD, Arequipa -*

2017. Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa. Retrieved from

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh.pdf?sequence=1>

García, Y., Martínez, M. D., Rivera, M. I., & Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en dos Instituciones Publicas: Caso Hidalgo, Mexico.

Revistas.Uv.Mx, 26–42. Retrieved from

<http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325>

- Gil-Monte, P. R. (2012a). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241.
<https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>
- Gil-Monte, P. R. (2012b). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241.
<https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>
- Gil-Monte, P. R. (2012c). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241.
<https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>
- Gómez-Rojas, J. (2015). www.medigraphic.org.mx Las competencias profesionales. *ARTÍCULO DE REVISIÓN Enero-Marzo*, 38(1), 49–55. Retrieved from
<http://www.medigraphic.com/rma>
- Guzmán, C, Pontes, P y Szuflita, M. (2015). *Empowerment y satisfacción laboral* (Vol. 4). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10481/36048>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación 5ta ed.* <https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9
- Jiménez, S. (2014). Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo. *Revista Española de Comunicación En Salud*, (Rev Esp Comun Salud. 2014;5(2): 134-148 P), 134–148. Retrieved from <http://www.aecs.es>.
- Kalimo, R, El-Batawi, M, & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Retrieved from

http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=FF008CB7989CF8D91CDF715A391031C1?sequence=1

Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia. Retrieved from

http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Machicado, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de*

enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital

regional Manuel Nuñez Butrón Puno-2016. Retrieved from

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1

Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la

carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, (232), 109–130. Retrieved

from <http://www.ejournal.unam.mx/rca/232/RCA000023206.pdf>

Martín, J., Díaz, E. M., Rubio, S., & Luceño, L. (2004). Factores psicosociales en el entorno

laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 3(1),

95–108. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>

Ministerio de la Protección social. (2010a). Bateria de instrumentos para la evaluación de

factores de riesgo psicosocial. Colombia. Retrieved from

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de la Protección social. (2010b). Bateria de instrumentos para la evaluación de

factores de riesgo psicosocial. Retrieved from

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo->

psicosocial-1.pdf

Ministerio de Trabajo de Argentina, Empleo y Seguridad Social, M. de E. y O. (2014). Salud y seguridad en el trabajo: Aportes para una cultura de la prevención Material de apoyo a la formación. Buenos Aires, Argentina. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Moncada, S, Llorens, C y Andrés, R. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21. Barcelona, España. Retrieved from <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual>

Moreno-Jiménez, B., & Báez León, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 4–144. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)

Moreno, M. P., Varillas, W., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘ Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo ’ en Perú. *Análisis Factorial Exploratorio Del ‘Cuestionario de Factores Psicosociales En El Trabajo’ En Perú*, 1(1), 7. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008

OIT. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra. Retrieved from www.ilo.org/safeday

OIT. (2016). *Boletín Internacional de Investigación Sindical – 2016*, vol. 8, núm. 1-2. Ginebra. Retrieved from www.ifrro.org

OIT. (2018). Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos.

- Lima. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_654078.pdf
- OMS | Salud mental en el lugar de trabajo. (2017). *WHO*. Retrieved from https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- OPS. (2012). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*. Washington, D.C. Retrieved from <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf>
- Orellana, L. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, Junio 2016. Retrieved from <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/534>
- Osorio-Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74–79. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677224.pdf%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3677224>
- Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. Universidad de Extremadura. Retrieved from http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8 ed.). Madrid: ESIC Editorial. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=qEMVAwAAQBAJ&pg=PA107&lpg=PA107&dq=La+satisfacción+del+trabajador+es,+por+una+parte,+función+del+valor+y+magnitud+de+las+recompensas+que+obtiene+realmente+como+consecuencias+de+la+realización+de+su+>

propi

Pérez, J., & Nogareda, C. (2012). NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación, 1–6. Retrieved from <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuite>

plan operativo anual 2017 Hospital Nacional Dos de Mayo. (n.d.). Retrieved from [http://nuevaweb.hdosdemayo.gob.pe/instrumentos_de_gestion/Plan Operativo Anual - 2017.pdf](http://nuevaweb.hdosdemayo.gob.pe/instrumentos_de_gestion/Plan%20Operativo%20Anual%202017.pdf)

POA, H. N. dos de M. (2019). Plan Operativo Anual 2019. Lima. Retrieved from [http://nuevaweb.hdosdemayo.gob.pe/instrumentos_de_gestion/normas_emitidas/r_dir/2019/01 Enero/RD_0019_2019_POI_2019.pdf](http://nuevaweb.hdosdemayo.gob.pe/instrumentos_de_gestion/normas_emitidas/r_dir/2019/01%20Enero/RD_0019_2019_POI_2019.pdf)

Ponce Varillas, T. I. (2017). Hacinamiento en los servicios de emergencia. *Anales de La Facultad de Medicina*, 78(2), 115. <https://doi.org/10.15381/anales.v78i2.13221>

Portero, Silvia, Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>

Pujol, J y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34, 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Ramirez, L. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Universidad Jesuita de Guadalajara. Retrieved from <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%E1mbito+laboral.pdf;jsessionid=52BF0DB4A7E9C2D675E232394DB81562?sequence=2>

Riquelme, G, Chiang, M, Rivas, P. (2018). *Relación entre Satisfacción laboral, Estrés laboral y*

- sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción* (No. Ciencia & Trabajo | AÑO 20 | NÚMERO 63 | SEPTIEMBRE / DICIEMBRE 2018 | www.cienciaytrabajo.cl | 178/186). Concepción, Chile. Retrieved from www.cienciaytrabajo.cl
- Robbins,S, Coulter, M. (2010). *Administracion Robbins Coulter 10 Edicion*. Retrieved from <https://es.scribd.com/document/323901410/Administracion-Robbins-Coulter-10-Edicion>
- Robbins,Stephen & Judge, T. (2013). *comportamiento organizacional*. México. Retrieved from http://www.academia.edu/14013625/comportamiento_organizacional_robbins_15_edicion
- Sebastián,O y Del Hoyo, A. (2002). *La carga mental de trabajo*. Madrid. Retrieved from <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS DE PUBLICACIONES/FONDO HISTORICO/DOCUMENTOS DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La carga de trabajo mental/carga mental.pdf>
- Següel, F., Valenzuela, S., & Sanhueza, O. (2015). El Trabajo del profesional de Enfermería: Revisión de la literatura. *Ciencia y Enfermería*, 21(2), 11–20. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- Solorzano, K. (2017).*Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en hospital Minsa Huancayo*. Universidad Peruana los Andes. Retrieved from http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1
- Sudario, J. (2015). “*Estudio de los factores psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Luis*

Vernaza.” Universidad de Guayaquil, Ecuador. Retrieved from

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13135/1/TESIS FINA JESSICA SUDARIO.pdf>

Valdez, B. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja-periodo 2013*. Retrieved from

http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1193/1/SALUD PUBLICA Valdez _Kristel 2016.pdf

Veliz,K.,& Soto, B. (2015. (2015). *Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del HOSPITAL NAVAL - CALLAO. 2015_*. Retrieved from

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/2054/Aigne_Tesis_Maestro_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndice

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionarios de Factores Psicosociales y satisfacción laboral

Este cuestionario de factores psicosociales y satisfacción laboral busca conocer su opinión sobre aspectos de su trabajo.

Le agradeceremos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

EDAD:

PERSONAL DE ENFERMERÍA:

ENFERMERO ()

TÉCNICO ()

GÉNERO: F () M ()

Cuestionario de Factores Psicosociales

No. Ítem	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1. Condiciones del Lugar Trabajo					
1.1 El ruido interfiere en sus actividades.					
1.2 La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.					
1.3 La temperatura en su área de trabajo no es adecuada.					
1.4 Existe mala higiene en su área de trabajo.					
1.5 Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores.					
1.6 Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores.					
1.7 El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza.					
1.8 Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar.					
1.9 No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo.					
	SUB TOTAL				
2. Carga de trabajo					
2.1 Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.					
2.2 Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidade.s					
2.3 Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos).					
2.4 Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5 Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo.					
	SUB TOTAL				
3. Contenido y características de la tarea					
3.1 Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido.					
3.2 Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3 Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.					
3.4 Participa en proyectos que no son de su interés.					
3.5 Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6 Realiza actividades que no son de su especialidad.					
3.7 Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal.					
	SUB TOTAL				
4. Exigencias laborales					
4.1 Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja.					
4.2 Requiere alto grado de concentración.					
4.3 Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado).					
4.4 Hace uso de verbalización constante.					
4.5 Requiere de esfuerzo visual prolongado.					
4.6 Su trabajo requiere creatividad e iniciativa.					
4.7 Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					

No. Ítem	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
	SUB TOTAL				
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera					
5.1 Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado.					
5.2 Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3 Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles.					
5.4 El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas.					
5.5 En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.					
5.6 Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación.					
	SUB TOTAL				
6. Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1 Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo.					
6.2 Requiere participar en diversos grupos de trabajo.					
6.3 Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.					
6.4 Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados.					
6.5 Los sistemas de control del personal son incorrectos.					
6.6 Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.					
6.7 Te Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.					
6.8 La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.					
6.9 Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
	SUB TOTAL				
7. Remuneración del Rendimiento					
7.1 Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza.					
7.2 Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3 Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten estabilidad económica.					
	SUB TOTAL				

Cuestionarios de satisfacción laboral

PREGUNTAS	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
1.Mi trabajo no varía, resulta monótono.					
2.Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones.					
3.Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.					
4. No desconecto del trabajo cuando llega a casa.					
5.En el trabajo diario tengo que emplear a fondo.					
6.Mi trabajo me altera el estado de ánimo.					
7.En mi trabajo me encuentro satisfecho.					
8.Tengo independencia para organizar mi trabajo.					
9.Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas.					
10.Tengo interés por las cosas que realizo.					
11. Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena.					
12.Obtengo reconocimiento por mi trabajo.					
13.La relación con mis jefes es cordial.					
14.Las relaciones con mis compañeros son cordiales					
15.El sueldo es adecuado.					
16.Ocupo el puesto que merezco.					
17.Tengo posibilidades de promoción.					
18.Me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
19.Sé lo que se espera de mí trabajo.					
20.Creo que mi trabajo es excesivo					
21.Los problemas de mis compañeros me afectan.					
22.Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo.					
23.No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo.					
24.La competitividad me causa estrés o tensión.					

Apéndice B. Validez de los instrumentos

Factores Psicosociales

					Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			
	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P	Sugerencias de los jueces
CLARIDAD	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	12	5	2	4	1	1	1	1	1	0.80	0.049	cambiar por jornada de 12 horas
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	25	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	26	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	27	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	28	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	29	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	30	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	31	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	32	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	33	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	34	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	35	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	36	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	37	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	38	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	39	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	40	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	41	5	2	5	1	1	1	1	1	0.80	0.049	
	42	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	43	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	44	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	45	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	46	5	2	5	0	1	1	1	1	1.00	0.049	

	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P
CONGRUENCIA	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	12	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	25	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	26	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	27	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	28	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	29	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	30	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	31	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	32	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	33	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	34	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	35	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	36	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	37	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	38	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	39	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	40	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	41	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	42	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	43	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	44	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	45	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	46	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049

	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P
	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
CONTEXTO	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	12	5	2	5	1	1	1	1	0	1.00	0.049
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	25	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	26	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	27	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	28	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	29	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	30	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	31	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	32	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	33	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	34	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	35	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	36	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	37	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	38	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	39	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	40	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	41	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	42	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	44	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	45	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	46	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049

	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P
	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
DOMINIO	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	12	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	25	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	26	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	27	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	28	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	29	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	30	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	31	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	32	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	33	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	34	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	35	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	36	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	37	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	38	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	39	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	40	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	41	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	42	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	43	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	44	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	45	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049
	46	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049

		n	c	s	J1	J2	J3	J4	J5	Acuerdo de jueces	V. Aiken
1	¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinador) y estructura del instrumento?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
2	¿A su parecer el orden de las preguntas es el adecuado?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
3	¿existe dificultades para aprender las preguntas de INSTRUMENTO?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
4	¿existen palabras difíciles de entender de los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
5	¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00

Satisfacción laboral

	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P	Sugerencias de los jueces
CONGRUENCIA	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	12	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
<div> <div>Juez 1</div> <div>Juez 2</div> <div>Juez 3</div> <div>Juez 4</div> <div>Juez 5</div> </div>												
	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P	Sugerencias de los jueces
CLARIDAD	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	5	5	2	4	1	1	1	1	0	0.80	0.049	
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	12	5	2	4	1	1	1	1	1	0.80	0.049	Cambiar por jornada de 12 horas
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	

	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P	Sugerencias de los jueces
CONTEXTO	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	12	5	2	5	1	1	1	1	0	1.00	0.049	
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	

	ITEM	N	C	S	J1	J2	J3	J4	J5	V. de aiken	P	Sugerencias de los jueces
DOMINIO	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	4	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	6	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	7	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	8	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	9	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	10	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	11	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	12	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	13	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	14	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	15	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	16	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	17	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	18	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	19	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	20	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	21	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	22	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	23	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	
	24	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	0.049	

		n	c	s	J1	J2	J3	J4	J5	Acuerdo de jueces	V. Aiken
1	¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinador) y estructura del instrumento?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
2	¿A su parecer el orden de las preguntas es el adecuado?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
3	¿existe dificultades para aprender las preguntas de INSTRUMENTO?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
4	¿existen palabras difíciles de entender de los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00
5	¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00	1.00

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad, determinar los factores psicosociales en el trabajo, el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 1 Fecha actual: 13 de agosto 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Dra. Jessica Palacios Garay

Institución donde labora: Universidad San Marcos

Años de experiencia profesional o científica:

12 años


Dra. Jessica Palacios Garay
Carné 0300320787
Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Condición es del lugar de trabajo	1.1	El ruido interfiere en sus actividades	✓		✓		✓		✓		
	1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	1.5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores	✓		✓		✓		✓		
	1.6	Está expuesto a microbios, hongo insectos o roedores	✓		✓		✓		✓		
	1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓		✓		✓		✓		
	1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	✓		✓		✓		✓		
	1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
2. Carga de trabajo	2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada laboral diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	✓		✓		✓		✓		
	2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	✓		✓		✓		✓		
	2.4	Trabaja fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	✓		✓		✓		✓		
	2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3. Contenido y características de la tarea	3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	✓		✓		✓		✓		
	3.2	Enfrenta problema con el comportamiento de los compañeros	✓		✓		✓		✓		
	3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	✓		✓		✓		✓		
	3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	✓		✓		✓		✓		
	3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad	✓		✓		✓		✓		
4. Exigencias laborales	4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	✓		✓		✓		✓		
	4.2	Requiere alto grado de concentración	✓		✓		✓		✓		
	4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	✓		✓		✓		✓		
	4.4	Hace uso de verbalización constante	✓		✓		✓		✓		
	4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	✓		✓		✓		✓		
	4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	✓		✓		✓		✓		
	4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	✓		✓		✓		✓		
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera	5.1	Realiza actividades con la que no está de acuerdo no son de su agrado	✓		✓		✓		✓		
	5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	✓		✓		✓		✓		
	5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	✓		✓		✓		✓		
	5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	✓		✓		✓		✓		
	5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	✓		✓		✓		✓		
	5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6. interacción social y aspectos organizacionales	6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	✓		✓		✓		✓		
	6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	✓		✓		✓		✓		
	6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos	✓		✓		✓		✓		
	6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
	6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	✓		✓		✓		✓		
	6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	✓		✓		✓		✓		
7. remuneración del rendimiento	7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		✓		
	7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	✓		✓		✓		✓		
	7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten estabilidad económica	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

³ El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


 Dra. Jessica Paola Peláez Garay
 CIPP-0300370757
 Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la satisfacción laboral, el mismo el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º: 1 13/8/19 Fecha actual:

13 de agosto 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Dra. Jessica Balacios Garay

Institución donde labora: Universidad Nacional San Marcos

Años de experiencia profesional o científica:

12 años


Dra. Jessica Balacios Garay
C.O.P.E. 030007/0797

Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.Satisfacción por el trabajo	7	En mi trabajo me encuentro satisfecho	✓		✓		✓		✓		
	10	Tengo interés por las cosas que realizo	✓		✓		✓		✓		
	11	Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena	✓		✓		✓		✓		
2.Tension relacionado con el trabajo	2.	Tengo responsabilidades a la hora de tomar decisiones	✓		✓		✓		✓		
	3	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado	✓		✓		✓		✓		
	4	No desconecto del trabajo cuando llego a casa	✓		✓		✓		✓		
	5	En el trabajo diario tengo que emplear a fondo	✓		✓		✓		✓		
	6	Mi trabajo me altera el estado de animo	✓		✓		✓		✓		
3.Competencia profesional	22	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	23	No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	24	La competitividad me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		✓		
4. Presión	18	Me falta tiempo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	20	creo que mi trabajo es excesivo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción Laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. Promoción profesional	9	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas	✓		✓		✓		✓		
	12	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	17	Tengo posibilidades de promoción	✓		✓		✓		✓		
6. Relación interpersonal con sus jefes	13	La relación con mis jefes es cordial	✓		✓		✓		✓		
	19	Se lo que se espera de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Relación interpersonal con los compañeros	14	Las relaciones con mis compañeros son cordiales	✓		✓		✓		✓		
8. Características extrínsecas de estatus	8	Tengo independencia para organizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	15	El sueldo es adecuado	✓		✓		✓		✓		
9. Monotonía laboral	1	Mi trabajo no varía, resulta monótono	✓		✓		✓		✓		
	21	Los problemas de mis compañeros me afectan	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


 Dr. Aurora Paula Peláez Gory
 CIPPE 0500370757
 Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad, determinar los factores psicosociales en el trabajo, el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 2 Fecha actual: 13 de agosto 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Dr. Abel Rodríguez Taboada

Institución donde labora: Universidad San Martín de Porres

Años de experiencia profesional o científica:
25 años


Dr. Abel Rodríguez Taboada
PSICÓLOGO
C.P.P. N° 0028

Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Condición es del lugar de trabajo	1.1	El ruido interfiere en sus actividades	✓		✓		✓		✓		
	1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	1.5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores	✓		✓		✓		✓		
	1.6	Está expuestos a microbios, hongo insectos o roedores	✓		✓		✓		✓		
	1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓		✓		✓		✓		
	1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	✓		✓		✓		✓		
	1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
2. Carga de trabajo	2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada laboral diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	✓		✓		✓		✓		
	2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	✓		✓		✓		✓		
	2.4	Trabaja fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	✓		✓		✓		✓		
	2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3. Contenido y características de la tarea	3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	✓		✓		✓		✓		
	3.2	Enfrenta problema con el comportamiento de los compañeros	✓		✓		✓		✓		
	3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	✓		✓		✓		✓		
	3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	✓		✓		✓		✓		
	3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad	✓		✓		✓		✓		
4. Exigencias laborales	4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	✓		✓		✓		✓		
	4.2	Requiere alto grado de concentración	✓		✓		✓		✓		
	4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	✓		✓		✓		✓		
	4.4	Hace uso de verbalización constante	✓		✓		✓		✓		
	4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	✓		✓		✓		✓		
	4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	✓		✓		✓		✓		
	4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	✓		✓		✓		✓		
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera	5.1	Realiza actividades con la que no está de acuerdo no son de su agrado	✓		✓		✓		✓		
	5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	✓		✓		✓		✓		
	5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	✓		✓		✓		✓		
	5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	✓		✓		✓		✓		
	5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	✓		✓		✓		✓		
	5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6. interacción social y aspectos organizacionales	6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	✓		✓		✓		✓		
	6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	✓		✓		✓		✓		
	6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos	✓		✓		✓		✓		
	6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
	6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	✓		✓		✓		✓		
	6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	✓		✓		✓		✓		
7. remuneración del rendimiento	7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		✓		
	7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	✓		✓		✓		✓		
	7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten estabilidad económica	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


 Dr. Abel Rodríguez Taborda
 PSICOLOGO
 C.P.S. N° 0032
 Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la satisfacción laboral, el mismo el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º 2 Fecha actual:

13 de agosto 2019.

Nombres y Apellidos del Juez: Dr. Abel Rodríguez Taboada

Institución donde labora: Universidad San Martín de Porres

Años de experiencia profesional o científica:

25 años


Dr. Abel Rodríguez Taboada
PSICOLOGO
C.R. 12507
Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.Satisfacción por el trabajo	7	En mi trabajo me encuentro satisfecho	✓		✓		✓		✓		
	10	Tengo interés por las cosas que realizo	✓		✓		✓		✓		
	11	Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena	✓		✓		✓		✓		
2.Tensión relacionado con el trabajo	2	Tengo responsabilidades a la hora de tomar decisiones	✓		✓		✓		✓		
	3	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado	✓		✓		✓		✓		
	4	No desconecto del trabajo cuando llego a casa	✓		✓		✓		✓		
	5	En el trabajo diario tengo que emplear a fondo	✓		✓		✓		✓		
	6	Mi trabajo me altera el estado de animo	✓		✓		✓		✓		
3.Competencia profesional	22	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	23	No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	24	La competitividad me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		✓		
4. Presión	18	Me falta tiempo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	20	creo que mi trabajo es excesivo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

³ El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción Laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. Promoción profesional	9	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas	✓		✓		✓		✓		
	12	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	17	Tengo posibilidades de promoción	✓		✓		✓		✓		
6. Relación interpersonal con sus jefes	13	La relación con mis jefes es cordial	✓		✓		✓		✓		
	19	Se lo que se espera de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Relación interpersonal con los compañeros	14	Las relaciones con mis compañeros son cordiales	✓		✓		✓		✓		
8. Características extrínsecas de estatus	8	Tengo independencia para organizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	15	El sueldo es adecuado	✓		✓		✓		✓		
9. Monotonía laboral	1	Mi trabajo no varía, resulta monótono	✓		✓		✓		✓		
	21	Los problemas de mis compañeros me afectan	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Dr. Abel Rodríguez Taborda
PSICOLOGO
C.P.S. N° 0032
Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO**(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad, determinar los factores psicosociales en el trabajo, el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 3 Fecha actual: 13 de agosto 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Hg. Belito Hilario Fredy

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Años de experiencia profesional o científica:

5 años


Fredy Belito Hilario
Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Condición es del lugar de trabajo	1.1	El ruido interfiere en sus actividades	✓		✓		✓		✓		
	1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	1.5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores	✓		✓		✓		✓		
	1.6	Está expuestos a microbios, hongo insectos o roedores	✓		✓		✓		✓		
	1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓		✓		✓		✓		
	1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	✓		✓		✓		✓		
	1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
2. Carga de trabajo	2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada laboral diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	✓		✓		✓		✓		
	2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	✓		✓		✓		✓		
	2.4	Trabaja fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	✓		✓		✓		✓		
	2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3. Contenido y características de la tarea	3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	✓		✓		✓		✓		
	3.2	Enfrenta problema con el comportamiento de los compañeros	✓		✓		✓		✓		
	3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	✓		✓		✓		✓		
	3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	✓		✓		✓		✓		
	3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad	✓		✓		✓		✓		
4. Exigencias laborales	4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	✓		✓		✓		✓		
	4.2	Requiere alto grado de concentración	✓		✓		✓		✓		
	4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	✓		✓		✓		✓		
	4.4	Hace uso de verbalización constante	✓		✓		✓		✓		
	4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	✓		✓		✓		✓		
	4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	✓		✓		✓		✓		
	4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	✓		✓		✓		✓		
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera	5.1	Realiza actividades con la que no está de acuerdo no son de su agrado	✓		✓		✓		✓		
	5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	✓		✓		✓		✓		
	5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	✓		✓		✓		✓		
	5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	✓		✓		✓		✓		
	5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	✓		✓		✓		✓		
	5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6. Interacción social y aspectos organizacionales	6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	✓		✓		✓		✓		
	6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	✓		✓		✓		✓		
	6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos	✓		✓		✓		✓		
	6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
	6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	✓		✓		✓		✓		
	6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	✓		✓		✓		✓		
7. remuneración del rendimiento	7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		✓		
	7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	✓		✓		✓		✓		
	7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten estabilidad económica	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


Fredy Belito Milario

Máestro en Docencia Universitaria

Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la satisfacción laboral, el mismo el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º: 3 Fecha actual: 13 Aso.to 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. Belito Hilario Fredy

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Años de experiencia profesional o científica:

5 años


Fredy Belito Hilario
 Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.Satisfacción por el trabajo	7	En mi trabajo me encuentro satisfecho	✓		✓		✓		✓		
	10	Tengo interés por las cosas que realizo	✓		✓		✓		✓		
	11	Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena	✓		✓		✓		✓		
2.Tension relacionado con el trabajo	2.	Tengo responsabilidades a la hora de tomar decisiones	✓		✓		✓		✓		
	3	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado	✓		✓		✓		✓		
	4	No desconecto del trabajo cuando llego a casa	✓		✓		✓		✓		
	5	En el trabajo diario tengo que emplear a fondo	✓		✓		✓		✓		
	6	Mi trabajo me altera el estado de animo	✓		✓		✓		✓		
3.Competencia profesional	22	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	23	No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	24	La competitividad me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		✓		
4. Presión	18	Me falta tiempo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	20	creo que mi trabajo es excesivo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción Laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. Promoción profesional	9	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas	✓		✓		✓		✓		
	12	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	17	Tengo posibilidades de promoción	✓		✓		✓		✓		
6. Relación interpersonal con sus jefes	13	La relación con mis jefes es cordial	✓		✓		✓		✓		
	19	Se lo que se espera de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Relación interpersonal con los compañeros	14	Las relaciones con mis compañeros son cordiales	✓		✓				✓		
8. Características extrínsecas de estatus	8	Tengo independencia para organizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	15	El sueldo es adecuado	✓		✓		✓		✓		
9. Monotonía laboral	1	Mi trabajo no varía, resulta monótono	✓		✓		✓		✓		
	21	Los problemas de mis compañeros me afectan	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto² El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción laboral)⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


Fredy Belito Milario
 Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad, determinar los factores psicosociales en el trabajo, el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 4 Fecha actual: 8 de agosto 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Pilar Gladys Bernola Peña

Institución donde labora: _____

Años de experiencia profesional o científica:

21 años de experiencia

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

(Firma)
.....
Mg. PILAR GLADYS BERNAOLA PEÑA
"CEP: 23910-REG-031452-SM-001015"

Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Condición es del lugar de trabajo	1.1	El ruido interfiere en sus actividades	✓		✓		✓		✓		
	1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	1.5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores	✓		✓		✓		✓		
	1.6	Está expuesto a microbios, hongo insectos o roedores	✓		✓		✓		✓		
	1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓		✓				✓		
	1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	✓		✓		✓		✓		
	1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
2. Carga de trabajo	2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada laboral diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	✓		✓		✓		✓		
	2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	✓		✓		✓		✓		
	2.4	Trabaja fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	✓		✓		✓		✓		
	2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

³ El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3. Contenido y características de la tarea	3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	✓		✓		✓		✓		
	3.2	Enfrenta problema con el comportamiento de los compañeros	✓		✓		✓		✓		
	3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	✓		✓		✓		✓		
	3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	✓		✓		✓		✓		
	3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad	✓		✓		✓		✓		
4. Exigencias laborales	4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	✓		✓		✓		✓		
	4.2	Requiere alto grado de concentración	✓		✓		✓		✓		
	4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	✓		✓		✓		✓		
	4.4	Hace uso de verbalización constante	✓		✓		✓		✓		
	4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	✓		✓		✓		✓		
	4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	✓		✓		✓		✓		
	4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	✓		✓		✓		✓		
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera	5.1	Realiza actividades con la que no está de acuerdo no son de su agrado	✓		✓		✓		✓		
	5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	✓		✓		✓		✓		
	5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	✓		✓		✓		✓		
	5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	✓		✓		✓		✓		
	5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	✓		✓		✓		✓		
	5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.² Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto³ El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6. interacción social y aspectos organizacionales	6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	✓		✓		✓		✓		
	6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	✓		✓		✓		✓		
	6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos	✓		✓		✓		✓		
	6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
	6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	✓		✓		✓		✓		
	6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	✓		✓		✓		✓		
7. remuneración del rendimiento	7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		✓		
	7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	✓		✓		✓		✓		
	7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten estabilidad económica	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

.....
MR. PILAR GLADYS BARRERA DE LA
CEP: 23916 REE: 021452 RNE: 001015

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la satisfacción laboral, el mismo el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez H N.º _____ Fecha actual: _____
8 de Agosto 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Pilar Gladys Bernadela Peña

Institución donde labora: Hospital Nacional Dos De Mayo

Años de experiencia profesional o científica:
21 años de experiencia Profesional

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

Pilar
Mg. PILAR GLADYS BERNADELA PENA
CEP: 23916 REE: 021452 RM. 001113

Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.Satisfacción por el trabajo	7	En mi trabajo me encuentro satisfecho	✓		✓		✓		✓		
	10	Tengo interés por las cosas que realizo	✓		✓		✓		✓		
	11	Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena	✓		✓		✓		✓		
2.Tension relacionado con el trabajo	2	Tengo responsabilidades a la hora de tomar decisiones	✓		✓		✓		✓		
	3	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado	✓		✓		✓		✓		
	4	No desconecto del trabajo cuando llego a casa	✓		✓		✓		✓		
	5	En el trabajo diario tengo que emplear a fondo	✓		✓		✓		✓		
	6	Mi trabajo me altera el estado de animo	✓		✓		✓		✓		
3.Competencia profesional	22	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	23	No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	24	La competitividad me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		✓		
4. Presión	18	Me falta tiempo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	20	creo que mi trabajo es excesivo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

³ El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción Laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. Promoción profesional	9	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas	✓		✓		✓		✓		
	12	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	17	Tengo posibilidades de promoción	✓		✓		✓		✓		
6. Relación interpersonal con sus jefes	13	La relación con mis jefes es cordial	✓		✓		✓		✓		
	19	Se lo que se espera de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Relación interpersonal con los compañeros	14	Las relaciones con mis compañeros son cordiales	✓		✓		✓		✓		
8. Características extrínsecas de estatus	8	Tengo independencia para organizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	15	El sueldo es adecuado	✓		✓		✓		✓		
9. Monotonía laboral	1	Mi trabajo no varía, resulta monótono	✓		✓		✓		✓		
	21	Los problemas de mis compañeros me afectan	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

.....
MR. PILAR GLADYS PERAZA JUEZA
CEP: 23916 - REE. 021452 - RNE 000145

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad, determinar los factores psicosociales en el trabajo, el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.


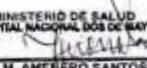
Juez N°: 5 Fecha actual: 4/8/19

Nombres y Apellidos del Juez: Corina Amenero Santos

Institución donde labora: Hospital Nacional Dos de Mayo

Años de experiencia profesional o científica:

21 año de experiencia profesional


 MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

 CORINA M. AMENERO SANTOS
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP: 20324 - UPEL: 1987 - NIS: 888

.....
Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Condición es del lugar de trabajo	1.1	El ruido interfiere en sus actividades	✓		✓		✓		✓		
	1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	1.5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores	✓		✓		✓		✓		
	1.6	Está expuestos a microbios, hongo insectos o roedores	✓		✓		✓		✓		
	1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓		✓				✓		
	1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	✓		✓		✓		✓		
	1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
2. Carga de trabajo	2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada laboral diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	✓		✓		✓		✓		
	2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	✓		✓		✓		✓		
	2.4	Trabaja fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	✓		✓		✓		✓		
	2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

³ El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3. Contenido y características de la tarea	3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	✓		✓		✓		✓		
	3.2	Enfrenta problema con el comportamiento de los compañeros	✓		✓		✓		✓		
	3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	✓		✓		✓		✓		
	3.4	Participa en proyectos que no son de su interés	✓		✓		✓		✓		
	3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad	✓		✓		✓		✓		
4. Exigencias laborales	4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	✓		✓		✓		✓		
	4.2	Requiere alto grado de concentración	✓		✓		✓		✓		
	4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	✓		✓		✓		✓		
	4.4	Hace uso de verbalización constante	✓		✓		✓		✓		
	4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado	✓		✓		✓		✓		
	4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	✓		✓		✓		✓		
	4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad	✓		✓		✓		✓		
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera	5.1	Realiza actividades con la que no está de acuerdo no son de su agrado	✓		✓		✓		✓		
	5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	✓		✓		✓		✓		
	5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	✓		✓		✓		✓		
	5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	✓		✓		✓		✓		
	5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	✓		✓		✓		✓		
	5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6. Interacción social y aspectos organizacionales	6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	✓		✓		✓		✓		
	6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	✓		✓		✓		✓		
	6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos	✓		✓		✓		✓		
	6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	✓		✓		✓		✓		
	6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
	6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	✓		✓		✓		✓		
	6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	✓		✓		✓		✓		
7. remuneración del rendimiento	7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		✓		
	7.2	Esta insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	✓		✓		✓		✓		
	7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten estabilidad económica	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:

Sugerencias: *En el ítem 2.3. Cambiar por 12 Hrs que es la
jornada que se debe*

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:

Sugerencias:

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL JOSÉ DE SUCO
[Firma]
CORONA M. AMENERO SANTOS
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
CEN 0001 - M.E. Lima - 2015

Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la satisfacción laboral, el mismo el mismo será aplicado a personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario titulado: **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º: 5 Fecha 7/2/19 actual:

Nombres y Apellidos del Juez: Corina Margarita Amenero Santos

Institución donde labora: Hospital Nacional Dos de Mayo

Años de experiencia profesional o científica:

21 años de experiencia Profesional


 MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

 CORINA M. AMENERO SANTOS
 ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA
 C.E. 1120 - C.E. 1200 - M.S. 008

Firma del Juez.

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Condiciones del lugar de trabajo	1.1	El ruido interfiere en sus actividades	✓		✓		✓		✓		
	1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	✓		✓		✓		✓		
	1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	1.5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores	✓		✓		✓		✓		
	1.6	Está expuesto a microbios, hongo insectos o roedores	✓		✓		✓		✓		
	1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓		✓		✓		✓		
	1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	✓		✓		✓		✓		
	1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
2. Carga de trabajo	2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada laboral diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	✓		✓		✓		✓		
	2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	✓		✓		✓		✓		
	2.4	Trabaja fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	✓		✓		✓		✓		
	2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores psicosociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. Promoción profesional	9	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas	✓		✓		✓		✓		
	12	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	17	Tengo posibilidades de promoción	✓		✓		✓		✓		
6. Relación interpersonal con sus jefes	13	La relación con mis jefes es cordial	✓		✓		✓		✓		
	19	Se lo que se espera de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Relación interpersonal con los compañeros	14	Las relaciones con mis compañeros son cordiales	✓		✓		✓		✓		
8. Características extrínsecas de estatus	8	Tengo independencia para organizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	15	El sueldo es adecuado	✓		✓		✓		✓		
9. Monotonía laboral	1	Mi trabajo no varía, resulta monótono	✓		✓		✓		✓		
	21	Los problemas de mis compañeros me afectan	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Satisfacción laboral)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

• CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias: En el ítem 5 en lugar de la palabra *juicio* sugerir *evaluar a todo su energía y capacidad*.

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
CORNIA M. AMENÉRO SANTOS
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
C.E.P. 25301 - 005 - 11007 - 015 - RES

Firma del Juez

Apéndice C. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de la variable Factores Psicosociales en el trabajo

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	1	
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3		
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	
6	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	5	3	3	
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	1	5	3	2
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3		
12	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	
17	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	2	3	3	3	
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	
19	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
22	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	
28	2	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1
29	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	4	2	3	5	3	3	
30	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	46

Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2
5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	5	2	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4
7	4	2	4	4	5	5	2	2	5	5	5	2	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
8	3	4	4	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4
9	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
11	4	4	2	5	2	4	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
15	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4
22	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3
25	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
27	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4
29	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3
30	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	5	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	24

Apéndice D. Consentimiento informado



Una Institución Adventista

Universidad Peruana Unión
Escuela de posgrado
Unidad de posgrado de Ciencias de la Salud

Consentimiento informado breve

Tema de investigación: Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución pública, Lima 2019.

Buenos días, colegas enfermeras/os y personal técnico de enfermería soy estudiante la especialidad de Emergencia y Desastres de la Universidad Peruana Unión responsable del trabajo de investigación. Este cuestionario tiene como objetivo determinar los factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública 2019, en este caso el estudio se realizará en el servicio de emergencia. Esta información será importante para que a partir de la realidad encontrada se puedan diseñar e implementar planes de mejora con el propósito de generar un ambiente propicio para el buen desempeño del personal de enfermería. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo desea, si desea participar en este estudio por favor responda el cuestionario, así mismo puede dejar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Firma: *Fiorilla Villanueva Barinotto*
LIC. ENFERMERIA
CEP 2010B-REL-10032
ESSALUD
DNI: *18108653*

Apéndice E. Autorización Institucional



Universidad Peruana Unión
Escuela de Posgrado
Unidad de posgrado de Ciencias de la Salud

Lima, agosto del 2019

Lic. Ruth Quijada Fernández
Jefa del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara
Presente. –

Apreciada Licenciada

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y manifestarle mi mayor aprecio hacia su persona. Por intermedio de la presente quiero mencionarle que soy estudiante de la especialidad de Emergencia y desastres de la Universidad Peruana Unión y como requisito para optar el grado de especialista en dicha unidad es la presentación de un trabajo de investigación.

El proyecto de tesis lleva por título: Factores psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública, Lima 2019, por lo que solicito su autorización para poder aplicar el cuestionario en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara, que usted dirige, el cual ayudará a recopilar información para el cumplimiento del piloto de mi tesis.

Agradezco anticipadamente su apoyo que contribuirá en el conocimiento de los factores psicosociales y su asociación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.

Atentamente,

Lic. Martha Mestanza Cabrera
Estudiante de la especialidad de la UPEU

DNI: 08696456


Lic. Ruth Quijada Fernández
JEFE SERV. ENFERMERÍA N° 21
CEP N° 23492
H. GUILLERMO ALMENARA - EsSalud

Recibido
13/08/19
03:22 am

Apéndice F. Matriz de consistencia

Título: Factores psicosociales y Satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución pública de tercer nivel de atención, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS
Los factores psicosociales se conciben como las características en el contexto laboral, y fuera del trabajo o externos a la empresa y las situaciones individuales o particularidades propias al trabajador, los cuales, en un intercambio dinámico, mediante juicios y vivencias, van a influir en la salud y el desarrollo laboral de las personas (Ministerio de la Protección social 2010).	<p>Objetivo General Determinar la relación entre los factores psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019</p> <p>Objetivos Específicos. Conocer la relación de las condiciones del lugar de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.</p> <p>Establecer la relación de la carga de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019</p>	<p>Teórica: la investigación es importante porque permite obtener un mayor conocimiento acerca de la realidad de los factores psicosociales en este contexto laboral y la relación en el recurso humano de enfermería, constituyendo una fuente teórica generadora de nuevas ideas de investigación.</p> <p>Social y Práctica: facilitará una conducta reflexiva acerca del ambiente laboral donde se desarrolla y cómo influye en la satisfacción laboral que le genere este. Así mismo los resultados del estudio se pondrán a disposición</p>	<p>Concepto de Factores psicosociales</p> <p>Determinantes en el desarrollo de los FP</p> <p>Riesgos emergentes en el trabajo</p> <p>Los FP en el personal de enfermería</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Contenido y características de la tarea</p> <p>Exigencias laborales</p> <p>Papel laboral y desarrollo de la carrera</p> <p>Interacción social y aspectos organizacionales</p> <p>Remuneración del rendimiento</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hipótesis Alternativa: Existe asociación entre Factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto del Hospital Dos de Mayo.</p> <p>Hipótesis Nula: No existe asociación entre Factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto del Hospital Dos de Mayo.</p>

<p>La satisfacción laboral es la apreciación positiva en relación a su posición en el trabajo, como consecuencia de la valoración de este.(Robbins & Judge, 2013)</p>	<p>Describir la relación del contenido y características de la tarea y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de tensión, Lima 2019</p> <p>Demostrar la relación de las exigencias y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública, Lima 2019</p> <p>Analizar la relación del papel laboral y desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia adulto de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019.</p>	<p>para que a partir de la realidad encontrada se puedan diseñar e implementar planes de mejora con el propósito de generar un ambiente propicio para el buen desempeño del personal de enfermería</p> <p>Metodológica: el presente estudio proporcionara un gran aporte metodológico, pues con el propósito de medir las variables Factores psicosociales en el trabajo y cómo influye en la satisfacción laboral en el personal de enfermería, se aplicarán instrumentos validados y confiables.</p>	<p>Modelos teóricos</p> <p>Concepto de satisfacción laboral</p> <p>Satisfacción laboral en el personal de enfermería</p> <p>Determinantes de la satisfacción laboral</p> <p>Satisfacción por el trabajo</p> <p>Tensión relacionada por el trabajo</p> <p>Competencia profesional</p> <p>Presión en el trabajo</p> <p>Promoción profesional</p> <p>Relaciones interpersonales con los superiores</p> <p>Relaciones interpersonales con los compañeros</p> <p>Monotonía laboral</p> <p>Teorías de la satisfacción laboral.</p>	
---	---	--	--	--

	<p>Definir la relación de la interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de tercer nivel de atención, Lima 2019</p> <p>Identificar la relación de la remuneración del rendimiento y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de una institución pública de tercer nivel de atención Lima, 2019.</p>			
--	--	--	--	--

VARIABLE S	TIPO/NIVEL DE ESTUDIO	AREA GEOGRAFICA	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
FACTORES PISCOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL	EL trabajo tiene un enfoque cuantitativo de diseño no experimental porque no hay manipulación de variables, descriptivo porque observará los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, de corte transversal porque la recolección de datos se realizará en un momento dado, correlacional ya que su propósito es conocer la relación que existe entre dos o más conceptos en un contexto específico. (Hernández, Fernandez, & Baptista , 2010)	El Hospital Nacional Dos de Mayo es una institución pública de tercer nivel de atención. Localización: “Parque de la Medicina Peruana” en avenida Grau cuadra 13, distrito de cercado de Lima.	La población de estudio estará constituida por 57 enfermeros y 53 técnicos de enfermería de condición laboral Nombrados y CAS La muestra será no probabilística por conveniencia, debido a que se tomará a toda la población para el estudio.	Técnica: encuesta Instrumentos: cuestionarios